

El Derecho de Huelga: Estudio Comparativo



*Trabajo presentado
para optar por el
grado de Doctor de
la Universidad de
París I – Pantheon-
Sorbonne.*

Versión original

*“Les grandes Lignes
du Regime de la
Greve en Droit
Comparé Francais et
Dominicain”. These
pour le Doctorat de
l’Université presen-
tée et soutenue pu-
bliquement par
PORFIRIO HER-
NANDEZ QUEZA-
DA. Université de
Paris I – Pantheon-
Sorbonne. Paris, le
22 juin 1972.*

*Propicia es la oca-
sión para dejar cons-
tancia de mi profun-
do agradecimiento a
los profesores fran-
ceses G. H. Camer-
lynck, Gerard Lyon-
Caen y Jeanne Ri-
bettes, así como a
los distinguidos co-
legas dominicanos,
Dres. Víctor Livio
Cedeño J., Julio
Aníbal Suárez y
Juan Francisco Pue-
llo H., por su valiosa
y decidida colabora-
ción en la prepara-
ción y traducción de
esta obra. Igualmen-
te mi eterna gratitud
a doña Olguita Cuni-
llera de García. A
todos, mil gracias.*

El Derecho de Huelga: Estudio Comparativo

PORFIRIO HERNANDEZ QUEZADA



EDICIONES
**Instituto de
Estudios
Superiores**

UNIVERSIDAD AUSPICIADA POR APEC

1870
1871
1872
1873
1874
1875
1876
1877
1878
1879
1880
1881
1882
1883
1884
1885
1886
1887
1888
1889
1890
1891
1892
1893
1894
1895
1896
1897
1898
1899
1900

1901
1902
1903
1904
1905
1906
1907
1908
1909
1910
1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000

INDICE

PREFACIO.....	
INTRODUCCION.....	
I. Lazos entre el Derecho Francés y el Derecho Dominicano	
II.— Orígenes históricos de la huelga: En la antigüedad y en el Medievo.—Generalidades.—Definición.....	
III.— Desarrollo de la huelga en Francia y en República Dominicana.— (En los Hechos y en el Derecho).	
IV.— a.— En Francia.	
b.— En República Dominicana.	
IV.— Del delito de coalición al reconocimiento del derecho a huelga. (En Francia y en República Dominicana).	
V.— El derecho de Huelga. — Fuentes. — La Constitución. — Las Leyes. — Las Convenciones Colectivas. —	
VI.— Elementos constitutivos de la huelga.....	
Elementos materiales.— Cesación del trabajo.— Suspensión colectiva.— Suspensión concertada.— Suspensión voluntaria.— Suspensión pacífica.— Elementos psicológico.—	
VII.— Causas determinantes de la huelga.....	
VIII.— El fin de la huelga.....	
IX.— Diferentes clases de huelga.— Su clasificación. — Huelgas lícitas.— Huelgas lícitas en Francia. (huelga clásica).— Huelgas de celo.— Huelga giratoria.— Huelga política.— Huelga de solidaridad. — Huelga perlada.— Huelga populares.—	
X.— Procedimiento de calificación de huelga	
XI.— La huelga en el sector público. — Derecho francés.— Huelgas sorpresas o sorpresivas.— Contenido del preaviso.— Duración del preaviso.— Recepción del preaviso.— Duración del preaviso.—Recepción del preaviso.— Huelga giratoria: su prohibición.— Sanciones.— El derecho de requisición.—	
XII.— La huelga en el sector público.— Derecho dominicano.—	
XIII.— Modos de resolver los conflictos colectivos.— Derecho francés: La conciliación. La conciliación en derecho dominicano.— Procedimiento.— La mediación.— Procedimiento de la mediación.— Arbitraje en derecho dominicano y francés.— Poder de los árbitros.— Sentencia o laudo arbitral.—	
XIV.— Los efectos de la huelga. — Tesis de la jurisprudencia.— Evolución de este concepto.— Derecho francés.— Hacia una admisión del principio de la huelga.— Suspensión.— Condición sine que non. — Falta imputable al asalariado.— Personal reemplazante.— Prohibición de sanciones disciplinarias.—	
XV.— Los efectos de la huelga.— Cont..... Derecho dominicano.— Efectos de la huelga ilegal.— Personal de reemplazamiento.— Prohibición de imponer sanciones disciplinarias.— Derecho dominicano.—	
XVI.— La huelga y el salario.— Proporcionalidad a la duración de la huelga.— Accesorio del salario.— Días feriados.— Huelga y no huelguistas.— La huelga y el salario en derecho dominicano.— Accesorios del salario.— Días de fiesta.— Huelga y no huelguistas.—	
Consideraciones finales.—	

PREFACIO

Todo estudio sobre el tema de la huelga es peligroso y arriesgado. El fenómeno apasiona al jurista, pero también, muchas veces, escapa a su comprensión, amén de que los conceptos jurídicos son a menudo inoperantes. La alternativa: ruptura del Contrato de Trabajo o suspensión del mismo que ha sido, durante mucho tiempo, decisiva no tiene actualmente un gran significado. ¿Puede el patrono aplicar sanciones contra los huelguistas? Esta es más bien la pregunta que todo el mundo debe hacerse. Y ¿qué sanciones?

La huelga es ante todo una libertad colectiva, pero ¿quién debe reglamentarla? ¿La ley? Esta es, muchas veces, deficiente. Los tribunales? Siempre llegan demasiado tarde. ¿Se logrará saber si la huelga es legal o ilegal antes que ésta se desencadene o solamente después que se termine? Esta libertad colectiva es más importante que cualquier otra y no obstante en ningún país, aún en el país industrializado más viejo del mundo, como es Gran Bretaña, su situación no está claramente definida. Tiene demasiado influencia en el desarrollo de la Economía, pone con demasiada fuerza en tela de juicio el poder del jefe de la empresa, el cual se apoya en la propiedad, para darle más que, un “status de desconfianza”, más que una “libertad superalada”.

Es emocionante para un jurista Francés escribir el prefacio de la investigación de un joven jurista dominicano.

De los antiguos lazos históricos entre los dos países ya no queda nada más que esta curiosidad arqueológica; una comunidad de Derecho. Esta es la técnica jurídica que ha resistido mejor a los huracanes de la historia. Esto es lo que me permitió conocer al Dr. Porfirio Hernández Quezada.

Su tesis fue de gran interés para mí. Espero que haya podido actualizarla. El derecho es, a la vez, la más estable y la más cambiante de las disciplinas. El derecho a la huelga en 1981 ya no es el mismo 1946 o 1968. Las mareas ascienden y descienden y las aguas nos sumergen.

Lo que ellas no se llevan es la amistad que se ha forjado durante años de estudio en común. Es a nombre de esta amistad que escribo este prefacio. Es basándome en ella que deseo al Dr. Porfirio Hernández Quezada, una bella carrera al servicio del Derecho del Trabajo.

PREFACE

Toute étude sur la grève est périlleuse. Car le phénomène s'il fascine le juriste, le dépasse aussi, et les concepts juridiques sont ici souvent inopérants. L'alternative: rupture du contrat de travail ou suspension du travail, —longtemps décisive— n'a plus présentement de grande signification. L'employeur peut-il prendre des sanctions contre les grévistes? C'est plutôt la question que tout le monde doit se poser. Et quelles sanctions.?

La grève est d'abord une liberté collective. Mais qui doit la réglementer? La loi? Elle est souvent défaillante. L'employeur? Il est juge et partie. Les tribunaux? Ils arrivent trop tard. Saura-t-on si la grève est licite ou illicite avant qu'elle n'éclate ou seulement après sa terminaison? Cette liberté collective est plus importante que n'importe quelle autre et pourtant dans aucun pays pas même les plus anciens pays industrialisés comme la Grande-Bretagne, son régime n'est clair. Elle a trop d'influence sur la marche de l'Economie elle conteste de trop loin le pouvoir du chef d'entreprise, adossé à la propriété, pour qu'il lui soit accordé plus qu'un "statut de méfiance", plus qu'une "liberté surveillée".

Ce qui ne simplifie pas l'analyse c'est que cette liberté collective est aussi un droit individuel du travailleur. Car il l'exerce ou ne l'exerce pas et toujours à ses risques et périls: il perdra une fraction de son salaire, il risque même de perdre son emploi.

Il est émouvant pour un juriste français de préfacer une recherche d'un jeune juriste de République Dominicaine.

Des anciens liens historiques entre les deux pays il ne reste rien, sauf cette curiosité archéologique: une communauté de Droit. C'est la technique juridique qui résiste le mieux aux tornades de l'histoire. Et c'est à cette raison que je dois d'avoir connu le Dr. Porfirio Hernandez Quezada.

Sa thèse était d'un vif intérêt. J'espère qu'il a pu la mettre à jour des développements récents. Car le Droit est à la fois la plus stable et la plus mouvante des disciplines. Le Droit de la grève en 1981 n'est plus ce qu'il était en 1946 ou en 1968. Les mares montent et redescendent et le flot nous emporte.

Ce qu'il n'emporte pas c'est l'amitié forgée à travers des années d'études en commun. C'est à cette amitié que cette préface est due. C'est en me fondant sur elle que je souhaite au Docteur Porfirio Hernandez Quesada, une belle carrière au service du Droit du Travail.

Gérard LYON — CAEN

INTRODUCCION

I.—LAZOS ENTRE EL DERECHO FRANCÉS Y EL DERECHO DOMINICANO.

Para una mejor comprensión de las relaciones existentes entre el sistema jurídico dominicano y francés relacionados con el derecho de huelga vigente en una y otra nación, nos proponemos mostrar a grandes rasgos la evolución (si es que se puede hablar de evolución en el caso dominicano) del derecho civil dominicano en particular. Luego, mostraremos cómo el derecho civil "franco-dominicano" ⁽¹⁾ ha regido durante largo tiempo y continúa todavía haciéndolo, a título supletorio—todo lo concerniente a las relaciones obrero—patronales. Dicho de otra manera es posible comparar sin que la misma sea ociosa, el sistema jurídico imperante en Francia y el ordenamiento jurídico "pretendidamente" dominicano, teniendo en cuenta que Francia posee una larga existencia como nación independiente, una vida política estable, una tradición cultural de siglos y sobre todo una economía capitalista muy desarrollada, y la República Dominicana, por otro lado es un país pequeño, atrasado culturalmente ⁽²⁾ y con una economía en vía de desarrollo, ligada profundamente a la de los Estados Unidos ⁽³⁾ y una vida política poco estable.

Es verdaderamente imposible para los que desconocen la historia dominicana comprender el porque, este pequeño país caribeño, existiendo en un medio geográfico, teniendo estructuras sociales, condiciones económicas, tradición cultural y un régimen político diferente al de Francia sea regido a la hora actual precisamente por los códigos napoleónicos ⁽⁴⁾.

No obstante, una tal comparación puede muy bien hacerse si se toma en cuenta, por una parte el rol histórico jugado por Francia en las Antillas durante siglos atrás, y por otra parte la gran influencia ejercida por el derecho francés (principalmente el derecho civil) al comienzo del último siglo sobre todos los sistemas jurídicos del mundo.

Es evidente también que los derechos de las jóvenes naciones de América ⁽⁵⁾ en general y el derecho dominicano en particular, fueron influenciados de una manera determinante por derechos extranjeros, principalmente por el derecho francés, durante su formación.

La influencia jurídica francesa en América se manifiesta sobre todo en el derecho civil. Al respecto René David expresa: "Los derechos civiles en América presentan en conjunto las mismas características que los de Europa ⁽⁶⁾, sea que una adaptación particular al medio americano no haya sido juzgado necesaria, sea que esta adaptación no se haya podido operar. ⁽⁷⁾

- 1) Más adelante el lector comprenderá porque empleamos esta expresión.
- 2) Según las últimas estadísticas el porcentaje de analfabetos en la República Dominicana es más de un 58 o/o de la población total.
- 3) La República Dominicana vende a los Estados Unidos más del 80 o/o de su producción y compra también más del 85 o/o en ese país.
- 4) En efecto la historia dominicana como consecuencia de un concurso de circunstancias históricas se encuentra regida a la hora presente no solamente por el código civil francés, sino también por el código de comercio, el código de procedimiento civil y penal traducidos al castellano.

La República Dominicana no ha seguido el ejemplo de los demás países americanos, dándose un código tan próximo como posible al código francés por su contenido y su espíritu, sino que ella simplemente lo tradujo. Es por esto que en el caso dominicano no se puede ni siquiera hablar de adaptación sino más bien de una mala traducción primero y luego una aplicación impuesta.⁽⁸⁾

Pensamos que no se podría comprender este fenómeno tan complejo y curioso si no se hace, por lo menos, una breve reseña histórica y política de la Isla de Santo Domingo.

Nuestra isla fue descubierta y colonizada por España, pero fue dividida desde la época de los bucaneros y corsarios.⁽⁹⁾

En 1697, en virtud del tratado de paz de Ryswick, España cedió definitivamente ⁽¹⁰⁾ a Francia la parte occidental de la isla. Casi un siglo más tarde, en 1795, a raíz de la paz de Basilea entre España y Francia, esta última cedió su colonia oriental ⁽¹¹⁾ de la Isla de Santo Domingo a cambio de la provincia española de Guispúcoa. Un poco más tarde los esclavos negros de Santo Domingo se sublevaron contra la dominación francesa y terminaron por proclamar la independencia de la República de Haití. Sin embargo, la parte oriental de la isla (hoy República Dominicana) permaneció bajo la autoridad francesa hasta 1808, fecha en que estalla un movimiento revolucionario que liberaría esta parte de la isla del yugo francés.

No obstante, la antigua colonia española, en lugar de proclamar su independencia en el momento en que las otras colonias americanas luchaban contra España para obtener su libertad, se pone nuevamente bajo la dominación de la Corona Española.⁽¹²⁾

En 1821 se produjo otro movimiento revolucionario que dio nacimiento a la República Dominicana. Pero la vida de la nueva nación duró muy poco. ⁽¹³⁾

En efecto, algunos meses más tarde las tropas de la joven República de Haití invadieron el territorio dominicano. Los haitianos unificaron toda la isla bajo su mando. Permaneciendo aquí hasta 1844, fecha en la que se proclama la independencia dominicana fue nuevamente entregada a la monarquía española hasta 1865.⁽¹⁴⁾

Esto, diversos acontecimientos políticos hacen de la República Dominicana un caso casi único en el mundo, condicionando su vida jurídica, política y social y aún hasta económica. Sin embargo, la implantación de la legislación francesa (códigos civil, penal y comercial) no está muy clara.

Es muy probable que se haya hecho durante la dominación haitiana. Ciertamente, los códigos de Napoleón estaban ya en vigor cinco años antes de la revuelta de los dominicanos contra el gobierno francés, pero no parece que hayan podido ser implantados en esta vieja colonia. ⁽¹⁵⁾

Por otra parte, Haití promulgó su código civil el 27 de marzo de 1825. Entrando en vigor un poco más tarde en toda la isla (comprendida la parte española). ⁽¹⁶⁾

5) Decimos que la influencia francesa fue más acentuada en América que en otras partes, puesto que en esta época todas las antiguas colonias españolas y portuguesas estaban envueltas, en movimientos revolucionarios y separatistas. Se ha dicho también que la mayor parte de los libertadores de América fueron educados en Europa, sobre todo en Francia y en Inglaterra.

- 6) Diríamos que los derechos americanos guardan similitud con el derecho civil francés.
- 7) René David "Relación General (Trabajos de la Semana Internacional de Derecho) La Influencia del Código Civil en el Mundo", París 1950.
- 8) Con respecto a esto, Galindez añade: "En ningún otro país de América, el código civil francés no tuvo tantos efectos como en la República Dominicana. El no ha tenido influencia en la redacción de su código civil nacional, como en, ciertos países de América, sino todavía hoy el código civil francés, simplemente ha sido traducido al español, es la base principal de la legislación civil dominicana y se han ido añadiendo pocas reformas. (Jesús de Galindez en contribución a los trabajos de la Semana Internacional de Derecho, París 1950).

Notas:

- 9) Ver sobre este aspecto: Marrero Aristy "La República Dominicana, Ciudad Trujillo 1957; Padre Gabon "Historia de Haití", op. cit. por Juan Bosch en "De Cristóbal Colón a Fidel Castro", Madrid 1970; Comas José "Historia de las Antillas", Barcelona 1868; Del Monte y Tejada "Historia de Santo Domingo", Santiago de Cuba; Juan Bosch "Composición Social Dominicana", Santo Domingo, 1970 2da. edición.
- 10) Marrero Aristy sostiene que la pérdida de la parte occidental de la Isla de Santo Domingo comenzó a ser reconocida como un hecho, a partir de la firma del tratado de Paz de Nimega entre Francia y España en 1680.
- 11) La parte llamada oriental comprende el territorio de la actual República Dominicana.
- 12) Este período que dura desde 1808 hasta 1821 es conocido en la historia dominicana bajo el despectivo nombre de "España Boba". En 1821 estalló la revolución separatista, debido al estado de abandono en el que se encontraba la primera colonia española de América, y que tuvo como consecuencia la proclamación de la primera independencia dominicana. Esta vez el rector de la Universidad, José Núñez de Cáceres, educado en Francia, tuvo un papel decisivo.
- 13) Se conoce este período bajo el nombre de Independencia Efímera de Núñez de Cáceres.

Notas:

- 14) Esta vez la revuelta de los dominicanos fue inmediata y aunque la guerra contra las tropas españolas duró tres años, los dominicanos proclamaron su independencia por tercera vez.
- 15) Jesús de Galindez, art. cit.
- 16) Es verdaderamente paradójico que la República Dominicana, teniendo una tradición cultural de origen esencialmente española, elaborada durante casi cuatro siglos, descubierta, conquistada y colonizada por la corona de España, posea a la hora actual, una auténtica legislación francesa, mientras que Haití, más cerca de la cultura y civilización francesas, haya elaborado su propio sistema jurídico.

No es necesario recordar, que el código civil haitiano fue inspiración directa del código civil francés de 1804.

Cuando se proclama la independencia dominicana (1844) las leyes haitianas continuaron aplicándose, principalmente el código civil. (17)

Sin embargo, no se puede explicar muy bien porqué los códigos (civil y penal sobre todo) franceses entraron en uso en la República Dominicana en 1845 en lengua francesa. (18) Esta aplicación fue íntegra sin otras excepciones; que los artículos o instituciones que se oponían a la Constitución o a las leyes dominicanas existentes. (19)

Hubo un período de calma, una pausa durante la anexión a España, pero en 1865 las leyes dominicanas anteriores a esta anexión fueron restablecidas entre ellas precisamente el código civil versión francesa. Estas leyes fueron empleadas sin otras modificaciones que las precedentemente dictadas por las autoridades dominicanas. Con este acontecimiento se volvía, una vez más a la situación anterior.

Los trabajos de traducción fueron aprobados y terminados en 1867 y los códigos entraron en vigor en 1874 (20) Pero esta traducción conllevaba graves errores y no respetaba el orden de los artículos. La Suprema Corte de Justicia Dominicana pidió su abrogación que fue decidida por una ley del 23 de mayo de 1876. Esta ley restablecía al mismo tiempo la versión original de los textos franceses, es decir, la versión en lengua francesa.

Finalmente, una tercera traducción de los códigos Napoleónicos fue decidida en 1882. Dicha traducción fue terminada dos años más tarde (1884) y promulgada en seguida como ley dominicana. Esta traducción existe hoy como código civil dominicano. (21)

Es evidente que esta implantación, un poco forzada, trajo numerosos inconvenientes.

Es sumamente criticable los inconvenientes que entraña una implantación de leyes como la que ha sufrido la República Dominicana. A este respecto, Victor Livio Cedeño J., expresa: "Una gran parte de estas instituciones jurídicas (las del Código Civil Francés) no recibe, por el contrario ninguna aplicación, porque como es natural, ellas están desligadas de la realidad nacional (dominicana); ellas fueron concebidas por un legislador extranjero para ser aplicadas en un medio social diferente y en una época ya lejana, lo que tuvo por resultado una gran divergencia entre aquellas y la realidad cambiante del medio dominicano. Este es el caso de la tutela, de ciertos regímenes matrimoniales, de la quiebra, etc. (22) Dicho de otra manera, en República Dominicana la divergencia entre el derecho (institución) y los hechos (realidad objetiva) es muy profunda.

Ahora bien, se podría cuestionar la importancia práctica de una visión retrospectiva de la historia del mal llamado derecho civil dominicano. ¿Que relación puede haber entre ello y la materia que nos ocupa, es decir el derecho de huelga?

17) Galindez trata de explicar este fenómeno diciendo que sea por razones nacionales de hostilidad a todo lo que era haitiano, sea que se estimara que el modelo valía mejor que la copia,

Somos de opinión que por tratarse de un problema que entra en el dominio del derecho del trabajo, es necesario comenzar por los orígenes de ese derecho.

Además, es sabido, que en todos los países del mundo, o casi todos, las relaciones obrero-patronales han sido, en principio regidas por el derecho civil. (23) En la República con mayor razón, y por motivos que expondremos un poco más adelante, las disposiciones del Código Civil no solamente regularon las relaciones capital-trabajo, sino que en la actualidad sirven de normas supletorias.

En el año 1951 fue promulgado el actual código de trabajo dominicano. (24) Pero el legislador dominicano en lugar de inspirarse para su redacción en la legislación vigente en ese momento, o por lo menos en la doctrina y legislación francesa, como hubiera sido natural y lógico, buscó una vez más, otra legislación que nada tenía que ver con la realidad socio-económica y mucho menos aún con nuestra tradición jurídica.

En efecto, los redactores del Código de Trabajo Dominicano se inspiraron en las legislaciones argentina y mexicana. (25)

Sin embargo, el derecho civil "dominico-francés" permanece aún hoy a título supletorio. Efectivamente, no hay más que examinar, por ejemplo las disposiciones relativas a la organización judicial, las concernientes a la competencia de los tribunales de trabajo y el procedimiento a seguir. (26)

Además el código de trabajo consagra como principio general que: "en las relaciones entre particulares la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común". (27)

Pero lo que más extraña es la orientación de la doctrina dominicana, en materia de trabajo, la cual es eminentemente francesa.

Hay que notar que nuestra Suprema Corte de Justicia y aún nuestros tribunales inferiores, en lo que concierne al derecho de trabajo no ha seguido jamás el derecho mexicanos y argentino y por el contrario han seguido las decisiones de la Corte de Casación francesa. Esto es, la jurisprudencia francesa orienta la furisprudencia dominicana en todos los aspectos.

A nuestro parecer, aún si el derecho de trabajo dominicano no encuentra efectivamente su fuente en el derecho del trabajo francés, la influencia que este ejerce es sencillamente categórica. (28)

los propios códigos franceses (los de la Restauración), entraron en vigor en la República Dominicana el 4 de julio de 1845 en versión original.

- 18) Galindez subraya: "Esta aplicación de textos legales extranjeros, en una lengua extranjera no deja de ser anormal. Se habla de hacer una traducción en lengua española. Esta fue decidida en 1855 por un decreto del gobierno. La traducción del código civil se hizo en 1862 (8 de junio) en el preciso momento de la anexión a España. Se estipuló expresamente la abrogación de todos los artículos relativos al matrimonio y a los actos del estado civil, instituciones regidas por el derecho canónico en uso en España".
- 19) Los códigos fueron aplicados en versión española ya que, hasta ese momento, fueron aplicados en versión francesa".

- 20) Esta vez fueron promulgados no solamente el código civil, sino tambien los códigos penal, comercial, de procedimiento civil, etc. La traducción fue llevada a cabo por cuatro abogados dominicanos, que muy probablemente habían hecho sus estudios en Francia.
- 21) Es necesario decir tambien que la primera ocupación norteamericana de 1916 entrañó un nuevo género de modificaciones (derecho anglosajon) sobre todo en lo que concierne a la propiedad inmobiliaria. En el presente hay en la República Dominicana una doble legislación en este aspecto: la del código civil francés y la llamada legislación australiana o sistema Torrens.
- 22) Dr. Víctor Livio Cedeño, memoria presentada en el Instituto de Altos Estudios de América Latina, Universidad de París III, bajo el título "El Derecho Agrario y las Causas que impiden el nacimiento de un código rural"

el nacimiento de un código rural en la República Dominicana" Pg. 26. Los parentesis son nuestros.

- 23) Es innegable que el Derecho de Trabajo encuentra, en cierta manera, sus orígenes precisamente en el derecho civil. Es evidente tambien que el Derecho del Trabajo nació en la medida en que el desarrollo económico se acrecentaba. Se puede afirmar, por una parte que el derecho del Trabajo nació naturalmente de la división de la sociedad capitalista en clases sociales y por otra parte que ha llenado una laguna dejada por el derecho civil.
- 24) Como lo veremos más lejos, el 16 de junio de 1944 fue promulgada la primera ley laboral propiamente dicha, abarcando más precisamente sobre los contratos de trabajo. En 1936 fue promulgada una ley sobre la inembargabilidad de los salarios en manos de los contratistas.
- 25) Parece aparentemente inexplicable que el legislador dominicano de 1951 se haya inspirado en la legislaciones argentina y mexicana. Por nuestra parte pensamos que el Dictador Trujillo quiso hacer lo que hacía Perón en la Argentina y lo que había aportado la Revolución a México.
- 26) Vea en ese sentido los artículos 663, 664, 665, 668, 671 del Código Dominicano de Trabajo.
- 27) Ver el principio III del Código Dominicano de Trabajo.

CAPITULO II

II.— ORIGENES HISTORICOS DE LA HUELGA: EN LA ANTIGUEDAD Y EN EL MEDIOEVO. GENERALIDADES. DEFINICION.

La lucha del capital y del trabajo comienza donde aparece la división del trabajo. Es un hecho reconocido, que la lucha obrera es tan antigua como la división de la humanidad en clases sociales.

Ahora bien, la injusticia social, producto de esta división y que ha marcado las diferentes etapas de la civilización, debía encontrar un excelente paliativo en el derecho de huelga. Este fenómeno jurídico, la huelga, a decir de P. R. Thomason, "es el instrumento que sirve de balanza entre el capital y el trabajo, entre el pervertido instinto de opresión y el atesoramiento, que prevalece entre los de arriba y el elemental instinto de conservación que estimula a la lucha a los de abajo". La huelga es, pues el arma más poderosa del débil contra el potentado. (28 bis)

La antigüedad, la Edad Media y aún más los tiempos modernos y contemporáneos no han estado exentos de este "mal necesario". Nadie discute este hecho. El trabajo era libre, ésta era la regla general, no obstante con muchas excepciones. (29) Desde tiempos atrás han existido corporaciones de artesanos. Según Plutarco ellas fueron fundadas en Atenas por Egeo y Teseo. En Roma se remontan a los tiempos de Numa Pompilio.

Ahora bien, si algunas estaban constituídas como servicios públicos y deprovistos de libertad hubo otras que estaban compuestas por obreros libres.

La palabra huelga no se encuentra en ningún documento de la antigüedad, como tampoco en los de la Edad Media.

Lo que llamamos hoy huelga consistía pues, en unos movimientos conocidos bajo el nombre de "sedición y emociones populares, asambleas ilícitas". (30)

Las primeras huelgas -si es que esos movimientos se pueden calificar como tales que han dejado trazos en la historia fueron, parece las de trabajadores egipcios, durante el nuevo imperio. (31)

En efecto, hacía el año 2100 A.C. la población egipcia ligada al servicio del templo en la necrópolis de Tebas, se negó a trabajar; obreros y técnicos se pusieron de acuerdo ya que se les pagaba en naturaleza y las raciones alimenticias eran insuficientes siendo los obreros maltratados. Las mujeres empujaron a los hombres a pedir al gobierno, dos galletas suplementarias por días hasta fin de mes. El gobierno rehusó el aumento y los trabajadores cesaron de laborar. Puesto al corriente de la situación el faraón dió orden de tomar medidas, pero las mujeres intervinieron ante el soberano. Conmovido el faraón cedió. En este ejemplo dos causas han empujado a los obreros a paralizar las labores. Primero protestar por la irregularidad en la distribución de los salarios y segundo sublevarse contra los malos tratamientos.

28) Queremos hacer notar un hecho aparentemente simple, pero que a nuestro parecer no deja de tener una gran significación. Se trata de que los jóvenes abogados dominicanos, principalmente en derecho civil y en derecho de trabajo no van casi nunca a realizar sus estudios a México o Argentina sino que por el contrario van a Francia.

Hubo huelgas en Babilonia, Persia, Grecia, Roma y por todas partes.

Roma fue agitada por movimientos sociales de tipo reivindicativo durante el bajo imperio y dos textos represivos debieron ser dictados contra los huelguistas. (32)

Por el contrario parece que la sociedad griega no conoció desordenes sociales violentos.

La historia de las insurrecciones obreras en Grecia y en Roma se desarrolló en un medio social muy particular. Así los griegos reconocían el principio fundamental de la "libertad individual".

Según Helene Sinay los doctores del Talmud han reconocido el derecho de huelga: "el obrero puede dejar su trabajo, aún en medio de la jornada". Cuando los obreros están descontentos, ellos no tienen derecho a desencadenar inmediatamente una huelga ya que ellos pueden citar su patrono por ante un tribunal y arreglar su litigio por medio del arbitraje". (33)

De modo pues, que las civilizaciones antiguas han conocido luchas obreras, pero estas presentan un carácter demasiado particular y se desarrollan en un medio socio-económico muy diferente para ofrecer otro interés que no sea el de pura curiosidad histórica. Sin embargo, durante la Edad Media y sobre todo durante el período siguiente y hasta la Revolución Francesa, han estallado entre obreros y patronos luchas que por sus causas, por sus trazos y por sus resultados se parecen a las que abundaron en los siglos XIX y parte del XX.

La agitación obrera comenzó en Francia hacia 1279—1283. Partiendo de los pequeños artesanos, el descontento obrero ganó la industria de la época que trabajaban para un mercado más extendido, principalmente la industria textilera. (34)

Los movimientos reivindicativos estaban muy bien organizados por gremios (compagnoge) a pesar de la estricta reglamentación del trabajo debido al régimen corporativo existente. (35)

Las huelgas se llamaban, según las provincias, "caquehanes, monopolios, y luego intrigas".

Las huelgas eran reprimidas muy severamente. En efecto, frecuentemente los poderes públicos intervenían so pretexto de mantener el orden. Como lo indica Beaumanoir, los huelguistas eran encerrados en inmundas celdas o condenados al pago de una multa de sesenta "sous" (antigua moneda francesa). (36)

En 1378, en Florencia, República Corporativa por excelencia, estalla una huelga por causa de salarios. Los obreros dominados por su cabecilla, Simón, tomaron el poder y lo conservaron durante tres años. (37)

Las huelgas se multiplicaron a medidas que el desarrollo capitalista avanzaba. Las injusticias sembradas por el capitalismo era terreno propicio para que el movimiento huelguístico prendiera.

Frecuentemente eran consideradas como las reivindicativas (salarios) protestas contra los duros e inhumanos tratamientos, pedimento en reducción de la jornada de trabajo.

A la reivindicación material se añadía la rebelión moral. Esto es, la vergüenza que sufrían los trabajadores en esa época que no eran tratados como seres humanos. (38)

Es a partir del Siglo XVIII y sobre todo a partir del desarrollo industrial que los movimientos reivindicativos adquieren por todas partes mayor importancia.

DEFINICION

La palabra huelga (antiguo francés "gries") que significaba perjuicio, era empleado principalmente en los oficios de artesanos para indicar los daños causados al empleador por el abandono imprevisto del trabajo por parte de los obreros. Hacia 1887 el término huelga se emplea todavía como "el lugar" donde se busca empleo (enganche). Las bolsas de trabajo que surgen entonces son consideradas como un medio de suprimir los lugares de huelgas plazas de huelgas.

El concepto de huelga, en sentido moderno, puede ser definido de varias maneras.

El derecho francés la huelga no ha sido definida ni por la legislación ni por la jurisprudencia. La Constitución francesa de 1958 consagra que: "el derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan". Se trata, pues, de dar una definición.

La Corte de Casación Francesa parece evitar, hasta el presente, el dar de una manera expresa y positiva una noción sistemática y clara de la huelga; es así que se niega aplicar el carácter de huelga al comportamiento de ciertos asalariados; igualmente se cuida de suministrar una definición que la ley no ha dado, como lo acabamos de señalar.

Dado que no había una definición de huelga los autores franceses no podían mostrarse con las mismas reservas.

El profesor Camerlynck ha definido la huelga de la manera siguiente: "La huelga es la interrupción del trabajo, completa, el carácter colectivo y motivada por reivindicaciones profesionales". Se trata, dice Paul Durand, "de toda interrupción de trabajo de carácter temporal motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentra apoyo en un grupo suficientemente representativo de la opinión obrera".

30) Renault Charles, o. Cit. pag. 26

31) L.H. Parias, Historia General del Trabajo, vol. I op. cit. por Mme. Sinay en su obra "La Greve" pag. 12 Charles Renault op. cit. pag. 28

Por su parte, Rivero y Savatier la han definido como: "la cesación concertada del trabajo por parte de los asalariados a fin de constreñir al empleador, por medio de la presión a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión que ha originado el litigio".

Por último Jeannine Ribettes define la huelga como la cesación colectiva y concertada del trabajo, a fin de ejercer presión sobre el jefe de empresa o sobre los poderes públicos. Estas son de manera especial las definiciones más exactas en el derecho francés.

La definición de huelga en derecho dominicano no reviste mucha diferencia a las que han dado la mayor parte de los autores de derecho de trabajo y legislación conlación contemporáneos.

Contrario a lo que sucede en Francia, donde la definición de la huelga ha sido obra de la doctrina, en República Dominicana, ni la doctrina ni la jurisprudencia han dado definición alguna.

Tenemos la definición dada por el legislador. En efecto, según la disposición del artículo 368 del Código de trabajo "la huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores para defender los intereses comunes".

Existen, por otra parte otras definiciones más o menos similares. Mario de la Cueva, en su obra *Derecho del Trabajo* da la siguiente: "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos. (39)

Entre las tres últimas definiciones estimamos que la del Código de Trabajo Dominicano es la más completa, ya que contiene todos los elementos que caracterizan este acto jurídico.

Por el contrario, las otras, específicamente la de Mario de la Cueva, y Alejandro Gallard, aún cuando dan una idea bastante ajustada de la huelga, se limitan (en particular la de Mario de la Cueva) a una legislación determinada, no definen la huelga "lato sensu" y se ciñen a la huelga legal.

Sin embargo, Gallard da, a nuestro parecer, desde el punto de vista sociológico, una idea más precisa de lo que debe ser la huelga. El considera la huelga como un arma de lucha del proletariado. (40)

El no deja de tener razón, ya que verdaderamente la huelga es un medio de defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

Ahora bien, siendo la mayor parte de los trabajadores proletarios, y se está de acuerdo en afirmar que la huelga es un arma para defender los intereses de los trabajadores, se admite que ellos pueden emplearla como mejor les parezca.

- 32) Mme. Sinay, op. cit. pag. 13
 33) Helene Siany "La Greve" note 5 pag. 13
 34) En una fábrica de Ropa de Rouen estalló una huelga que terminó trágicamente con el asesinato del alcalde. En Lyon la gran huelga de impresores hacía 1539, citada por Charles Renault, Op. cit. pag. 35.
 35) Compagnonage: Grupo clandestino constituido frente a las corporaciones y hermandades. Mme. Siany op. cit. pag. 15
 36) Costumbre de Beauvais obra citada por Helena Sinay pag. 16 y siguientes.
 38) Mme. Sinay, op. cit. pag. 16
 Notas:
 39) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo.

40) Alejandro Gallard: "La Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestar contra determinadas acciones patronales, gubernamentales u otras.

CAPITULO III

III.— DESARROLLO DE LA HUELGA EN FRANCIA Y EN REPUBLICA DOMINICANA DEL DELITO DE COALICION AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A HUELGA (EN LOS HECHOS Y EN EL DERECHO).

A. EN FRANCIA.

Ahora trataremos, a grandes rasgos, los principales acontecimientos obreros sobrevenidos en Francia y sobre todo a partir de la Revolución de 1789.

Hubo un período, en Francia, que se puede decir de calma durante la revolución, bajo el Consulado y el Imperio. Pero esta pausa llegó a su fin con la abolición de las corporaciones, y la proclamación de la libertad de trabajo no se hizo acompañar de ninguna garantía en beneficio de los trabajadores. Las ilusiones de un igualitarismo jurídico al cual no correspondía la realidad social se disiparon. (41)

En una situación de desigualdad entre patronos y obreros donde el contrato de trabajo era prácticamente impuesto, las huelgas, a pesar de la severa represión, no podían faltar.

Pero todas las que se han analizado fueron consideradas como doblemente ilícitas. Toda coalición estaba prohibida por la Ley Chapelier del 14 y 17 de junio de 1791.

Todo movimiento reivindicativo estaba reprimido a doble título: como coalición y como grupo más particularmente destinado a hacer detener las actividades laborales.

Parece que la represión gubernamental y el naciente sentimiento de una comunidad de intereses entre los obreros alentó los movimientos huelguísticos. En efecto, recordemos la primera y más grande huelga francesa del siglo XIX, aquella que estalló en Lyon en 1831 en las fábricas de tejidos.

Helene Sinay ha llamado este movimiento "una huelga de dignidad más que de salarios". A pesar de la ocupación de la ciudad y la obtención de otras ventajas, el movimiento acabó en una derrota obrera. Una vez más la clase obrera acababa de sufrir una derrota.

Sin embargo, se puede afirmar que, a pesar de esta derrota, la conciencia obrera se fortaleció y se alertó la opinión pública. (42)

Esta época conoció una violenta confrontación entre los poderes públicos, y el movimiento obrero, cuya fuerza y potencia se afirman más y más.

El gobierno se valió de todos los mecanismos jurídicos. Así en 1834 votó una ley contra las renacientes asociaciones.

En lo adelante las asociaciones de más de veinte personas aún cuando estas fueran divididas en secciones inferiores a esta cifra, estaban sometidas a una autorización gubernamental. Una medida más se añadía a las ya existentes. (43)

Las consecuencias prácticas de esta ley (prohibiendo las asociaciones de más de veinte personas) son conocidas por todos, "tres días más tarde estalló una huelga en protesta por esta medida siendo aplastada "manu militari" en la calle Transnonain el 13 de abril de 1834. (44)

Nadie era capaz de parar el movimiento obrero. La insuficiencia salarial de un lado y las penosas condiciones de trabajo por otro hacían desarrollar con mayor rapidez los movimientos reivindicativos.

Las huelgas comenzaban a presentar caracteres nuevos. Su principio de organización y sobre todo su extensión a los funcionarios y agentes públicos eran signos precursores de las grandes huelgas del siglo XX. (45)

En el transcurso de nuestro siglo los períodos más importantes han sido los de 1922 y 1936-39. Los movimientos huelguísticos tomaron fuerza en las industrias mineras y textiles en 1930.

La renovación de las luchas sociales en 1936 dotó a Francia de un tipo completamente nuevo de huelgas: las huelgas con ocupación de fábricas. Esta forma de huelgas había sido ya empleada en Italia, Rusia y en España antes de aparecer en Francia.

De acuerdo a Helene Sinay (46) una intensidad en Francia del movimiento reivindicativo debe ser atribuido "al encuentro de la miseria y de la esperanza": de una parte la angustia nacida de la crisis económica y del desempleo (500,000 desempleados en febrero de 1936), los despidos colectivos, las reducciones de salarios y de otra parte, la esperanza de que el gobierno en el poder resolvería los problemas de una manera satisfactoria para la clase obrera.

Durante el período de guerra (1939-45) brotaron movimientos de huelga de tendencia insurreccional tendiente a tumbar el régimen existente y a restablecer las libertades suprimidas. En esta época, las huelgas se caracterizaron por su aspecto más político que profesional. Esto se explica debido a que Francia estaba casi enteramente ocupada por los soldados de la Alemania nazi. Tal era el fin abiertamente declarado de ciertas huelgas, por ejemplo de los ferrocarrileros del 10 de agosto de 1944 cuyo objeto era "aumento de salarios, liberación de los compañeros presos y liberación del país". (47)

Después de la libertación o más bien después del 1945, la fisonomía de la huelga se modificó grandemente. Por una parte la huelga no se limitaba solo al sector privado como antes, por otra parte ella perdía un carácter micro-económico para abrirse a la rama de actividad profesional toda entera a la escala departamental o nacional.

Los asalariados y los empleados del Estado contribuyeron a generalizar los movimientos de huelga y darle un carácter macro-económico. (48)

41) Mme. Sinay, op. cit. pag. 16

42) Según Helene Siany (op.cit. pag. 17 notas 7 y 8) el proceso que siguió a la revuelta de los tejedores terminó con 90 prevenidos absueltos en un ciento por ciento.

43) La Ley de Le Chapelier, citada pág. 16

Entre 1950 y 1960 predominaron las huelgas en el sector público; pero a partir del 1960, parece ser que una nueva ola de huelgas ha ganado a Francia. Esta vez son huelgas puramente profesionales aún cuando ellas han estado algunas veces, marcadas por un fuerte matiz político. Una mención especial debe ser hecha a la famosa huelga de 1968 de tinte puramente político.

El fenómeno de mayo de 1968 ha sido marcado por su carácter social también. Este movimiento se propagó horizontalmente como un fenómeno de contagio de los estudiantes a los trabajadores asalariados de todas las categorías. (49)

A la estructura de clases o categorías socio-profesional observa Georges Lefranc (50) se sobrepone una estructura demográfica, por edad: los jóvenes estudiantes y aún los estudiantes de Liceo arrastran en el movimiento a los jóvenes obreros.

Los trabajadores parecen más unidos que nunca. "Poco a poco se va a desarrollar en ellos el sentimiento de que nadie los puede resistir, ellos están unidos. (51)

La huelga alcanza una amplitud desconocida hasta entonces, varias empresas del sector nacionalizado son ocupadas por los obreros. (52) En unos días, como lo subraya Lefranc, el movimiento se generaliza (sin que ninguna palabra de orden y sin ninguna central obrera haya lanzado la orden de huelga general) la misma ha sido lanzada. (53)

Según Georges Lefranc (54) la huelga de mayo del 68 alcanzó una amplitud hasta entonces desconocida en Francia". En efecto, añade Lefranc, la huelga del 36 se limitó al sector privado, la huelga del 47 fue combatida por todas las tendencias no comunistas. La huelga del 1953 que asoció a las principales centrales obreras afectó principalmente al sector público y nacionalizado y público se unieron conjuntamente en el movimiento. De la industria, el movimiento se desbordó ampliamente sobre las actividades terciarias. (55)

Analizando el movimiento de mayo del 68 en Francia, se nota, evidentemente su carácter netamente político-social; movimiento cuyo objetivo principal fue provocar la caída del gobierno del general De Gaulle.

En efecto y como lo observa Lefranc, "la manifestación de solidaridad hacia los estudiantes llega a ser una manifestación política contra el General De Gaulle". (56) Por la importancia tomada por las nuevas formas de acción, anota Claude Durand (57) huelga general ilimitada, ocupación de fábricas, comités de huelga, igualmente que el resurgimiento de nuevas categorías de reivindicaciones concerniente al poder sindical, las estructuras de autoridad y la asociación de trabajadores a la gestión de la empresa, el movimiento de mayo tomó por sí mismo una significación política.

44) Helene Sinay, op. cit. pag. 18
45) Helene Sinay, op. cit. pag. 20

47) Mme. Siany, op. cit. pag. 25
48) Helene Sinay, op. cit. pag. 26 y siguientes
49) En efecto la huelga obrera ha estado precedida por una huelga de estudiantes y organizaciones obreras francesas (C.G.T.; C.F.D.T.; F.E.N y F.O.)

B. EN LA REPUBLICA DOMINICANA.

En República Dominicana, nación relativamente joven con respecto a Francia, no se puede hablar de huelga en toda la extensión del término sino a partir de los años 1921-22. Sin embargo, si tomamos la palabra huelga en el sentido amplio de protesta colectiva, contra los malos tratamientos, ¿se podría utilizar con respecto de las primeras protestas y aún de los levantamientos armados que tuvieron lugar durante la colonización española en la antigua colonia de Santo Domingo. (58)

Preferimos partir de la aparición de la huelga como producto del capitalismo moderno.

Dado que la huelga es un instrumento de la lucha que libran los trabajadores, que su desarrollo está muy estrictamente ligada a la existencia del proletariado, que este proletariado es el producto de la industrialización capitalista moderna, la aparición de la huelga como hecho social y figura jurídica es relativamente reciente en la República Dominicana.

En efecto, es necesario hacer notar que lo que se podría llamar "industrialización dominicana" se remonta a la década del 1930 con la toma del poder por el dictador Trujillo. Antes de esta fecha la industria dominicana se limitaba a algunos ingenios azucareros, pertenecientes a compañías extranjeras, sobre todo de los monopolios norteamericanos e italianos; y también a algunas fábricas de ron, de cigarrillos establecidas en Santiago y en Puerto Plata. Es pues, sin que esto parezca contradictorio, algunos años más tarde, después de haber tomado el poder el dictador Trujillo creó un complejo industrial de cierta importancia, que aumentó a medida que la tiranía se consolidaba, y que entrañó la aparición de los primeros centros obreros más o menos importantes.

Sin embargo, parece que hacia 1921, como lo hemos dicho, estalló uno de los primeros movimientos obreros tendiente a defender verdaderamente su clase.

Una de las primeras huelgas que registra la historia dominicana fue la de los choferes de carros públicos que protestaban no contra los malos tratamientos, sino contra el aumento en el precio de la gasolina. Este movimiento huelguístico no tuvo grandes repercusiones por el reducido número de automóviles circulantes en la época. En la misma murió uno de los huelguistas.

A partir de esta etapa, esto es de 1921-22 hasta 1946 cuando estalla la primera y más grande huelga obrera de la historia laboral dominicana, no hay otro movimiento reivindicativo de importancia.

Nos detendremos a analizar esta huelga, ya que ha sido la única que hizo temblar el régimen de Trujillo. Sin embargo, hay que hacer notar también la tentativa de huelga desencadenada en el ingenio Central Romana y que se podría considerar como un pre-ludio a la del 46. Esta tentativa de huelga fracasó porque fue frutalmente aplastada por el ejército.

50) George Lefranc "Huelgas de ayer y de Hoy", pag. 177 (Grèves d'hier et d'aujourd'hui".
51) Idem pág. 178 y siguientes.

En 1945 al comenzar la zafra, existió un tímido movimiento de huelga y que abortó a consecuencia de la intervención oficial. En este mismo año fracasó también una nueva tentativa de huelga en el puerto de la Capital.

El único movimiento que hizo verdaderamente temblar los sólidos fundamentos del régimen trujillista fue la huelga del 46.

En efecto, la huelga, conocida por todos como la "huelga del 46" o más exactamente huelga azucarera, por ser esta actividad la más afectada, estalla en la región este del país. Millares de trabajadores del Central Romana Sugar Company (59) protestan por los salarios irrisorios que se les paga. En 1946, dice Gavi: "el azúcar representaba la principal riqueza de la República. En 1937 de treinta y dos mil obreros dominicanos, veintidos mil trabajaban en la industria azucarera". (60)

Se ha dicho, que sin dudas, la sola huelga de importancia que tuvo lugar durante la tiranía de Trujillo es precisamente la que comentamos. La importancia de esta huelga se debió principalmente a su organización y a su resultado práctico. A este respecto, Jesús de Galindez dice: "Aunque (esta huelga) haya podido ser estimulada por los exiliados (61) españoles, estoy convencido por mi parte que el movimiento fue concebido y dirigido por los sindicatos de La Romana que acaban de ser reorganizados". (62)

En efecto, la huelga fue organizada y desencadenada espontáneamente por los obreros. Pero es necesario, no obstante, reconocer la influencia, aún indirecta, marxista ejercida por los exiliados de la guerra civil española del 39, como lo nota Galindez. Entre los cuales precisamente se encontraba él.

La cuestión se plantea de saber, porque Trujillo permitió esta huelga?

Jesús de Galindez puede darnos, en alguna manera, la respuesta. Esta opinión merece crédito ya que Galindez era consultor jurídico de la Secretaría de Estado de Trabajo y él ayudó a resolver el conflicto. He aquí la explicación de Galindez: "Como ella tuvo lugar en una época en que la marea democrática de la post-guerra estaba en efervescencia el gobierno no se atrevió a reprimirla por la fuerza. Yo no me encontraba en el lugar de los hechos, en La Romana donde nació la huelga ni en San Pedro de Macorís donde ella se desarrolló, pero yo participé activamente en la solución del conflicto (63) desde mi oficina en el Departamento de trabajo.....(64)

La dirección del Central Romana, continúa Galindez, persistiendo en ignorar la demanda en aumento de salarios solicitada desde hacía tiempo, hizo que la huelga se desencadenara. Esta huelga contó con una participación de un cien por ciento. El gobierno reaccionó prontamente envió a San Pedro de Macorís al Secretario de Estado de Trabajo, al Secretario de Estado de la Presidencia y otras autoridades, particularmente, al temido General Fiallo. Jefe, a la zazón, de Estado Mayor del Ejército. Al mismo tiempo él presidió la Comisión Nacional de Salarios y ordenó suscribir inmediatamente las reivindicaciones presentadas por los sindicatos. "La Comisión Nacional de Salarios estaba compuesta por un representante de la empresa y por el procurador fiscal del Distrito Nacional, quien representaba los intereses obreros".

52) Entre las empresas ocupadas se encontraban: Sub-Aviation de Nates: Renault de Cleón, Mans y Billancourt.

La última discusión, añade Galindez, con respecto al corte de la caña de azúcar se desarrolló el 22 de enero de 1946 en presencia de los representantes de todos los ingenios del país.

La comisión dió la razón a los sindicatos y ordenó el aumento de salarios, en ciertos casos, hasta en un cien por ciento.

La rápida aprobación de los nuevos salarios apaciguaron los ánimos caldeados y los obreros retornaron de nuevo a su trabajo.

La huelga duró dos semanas. No se registró violencia alguna de parte de los huelguistas, carácter bastante raro en los movimientos de huelga dominicanos.

Hemos visto, a groso modo lo que pasó del lado de los obreros y la empresa.

Pero el gobierno, iba a dejar impune la audacia de los trabajadores azucareros, que pasaron los límites trazados por el dictador? No, claro que no.

En cuanto al gobierno, apunta Galindez (65) "no tomó ninguna represalia mientras duró la huelga: pude constatar, yo mismo, hasta que punto la disciplina obrera, su resolución, impresionaron e inquietaron a las autoridades. Pero una vez terminado el movimiento comenzaron las represalias individuales. Dos días antes de mi salida, continúa Galindez, de la República Dominicana, fuí llamado a declarar ante el Juez que perseguía la instrucción del proceso contra Manuel Frías Meyrelles. Este estaba acusado de haber incitado al pueblo a la rebelión, se le había enviado, en vano, a parar la incipiente huelga".

Posteriormente, casi todos los líderes obreros fueron asesinados por orden del dictador. Famoso es el caso de Mauricio Báez, líder obrero asesinado en la Habana; los demás murieron en el país. A veces se habló de "suicidio".

Los resultados inmediatos y casi los únicos de la huelga, fueron por parte la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, todavía en vigor, y por otra parte el Congreso Nacional votó dos leyes: una para reglamentar el derecho de huelga, de la cual hemos hablado, y la otra para imponer un control a la composición de los sindicatos obreros.

Por otra parte, el Comité Nacional de Salarios fue también removido después de la huelga.

Después de estos acontecimientos, el movimiento obrero dominicano comienza a morir bajo la presión de la dictadura. Casi todos los líderes obreros fueron asesinados por la policía de la tiranía en el país y en el extranjero. El dictador obligó a los trabajadores a una confederación única llamada Confederación de Trabajadores Dominicanos (C.T.D.) manejada por los trujillistas.

53) Parece que la F.E.N. fue la sola organización sindical que tomó la decisión de desencadenar la huelga.

A partir del año 1948, y quizás antes, no hubo una sola huelga (La población laboral en esa época pasaba de cuarenta mil). Esta situación dura hasta la muerte de Trujillo en 1961.

Sin llegar a decir que el movimiento fue dirigido por el dictador y sin que, claro está, esto signifique que la huelga fuera desencadenada por los obreros como producto natural y lógico de la explotación a la cual ellos estaban sometidos, a nuestro parecer, el éxito de la huelga se debió en parte a ciertos elementos principales: Primero y como ha enfatizado el profesor Galindez (66), la marea democrática que invadía el mundo de la post-guerra, tocaba también a la República Dominicana. En segundo lugar, el precio del azúcar aumentaba más y más en el mercado mundial y Trujillo quería, naturalmente, llegar a ser a todo precio el único y más grande productor de azúcar, producto que iba a reportarle muchos beneficios económicos. (67) En tercer lugar, finalmente, no hay que olvidar la no ingerencia de partidos políticos en la organización y en desenvolvimiento de la huelga. (68)

En lo que concierne a la complacencia del régimen de Trujillo fue manifiesta. Pero esta complacencia tenía límites y las medidas tomadas (leyes represivas, etc.) después de la huelga son la mejor explicación. También las causas enumeradas arriba constituyen la mejor explicación al hecho que esta huelga no haya sufrido la suerte de las precedentemente reprimidas a sangre y fuego, sino que ella obtuvo los resultados positivos mencionados anteriormente.

- 54) Georges Lefranc, o. cit. pag. 188
- 55) En efecto la huelga paralizó las actividades bancarias, las oficinas públicas, las tiendas, etc. prácticamente Francia quedó totalmente paralizada.
- 56) Georges Lefranc op. cit. pag. 279 añade: "el movimiento de mayo del 68, que se podría calificar de movimiento popular no se limitó solamente a la condena del capitalismo como sistema político-económico, sino que se caracterizó además por una revuelta contra los estreñidos sociales, políticos, universitarios e industriales. Parecería que estaba en contra de la sociedad capitalista y de consumo toda entera.
- 57) Claude Durand, "grèves revendicatives ou grèves politiques??? pag. 93.
- 58) Es bien conocido que durante la colonización de la Isla Española tuvieron lugar acontecimientos por parte de los indios y luego por los esclavos africanos. Ver sobre este tema la obra del Padre Las Casa; Fernández de Oviedo y otros cronistas de Indias. Ver también a Bruno Lara tesis sostenido en la Sorbonne bajo el título "De l'Atlantique a la Caraïbe"; Nègres ci-marrons et révoltes des esclaves" Paris, 1971.
- 59) Ingenio Azucarero perteneciente a una firma norteamericana, establecida en la República Dominicana en 1916 durante la primera ocupación yanqui.
- 60) Gavi, Historie de la Gauche Dominicaine, Revue les Temps Modernes, Juillet — aout 1967 No.: 254 et 255, Paris 1967.
- 61) A la llegada al poder en España del Dictador Franco, muchos exiliados políticos buscaron asilo en América. Algunos intelectuales tocaron puertas dominicanas.
- 62) Jesús de Galindez — profesor vasco buscó asilo político en Francia en 1939. Luego desde el 1939 al 1946 vivió en la República Dominicana. En nuestro país enseñó derecho en la Universidad de Santo Domingo, más tarde fue consultor jurídico de la Secretaría de Estado de Trabajo. El contribuyó a la solución de éste conflicto. En 1950 fue raptado por orden de Trujillo en Nueva York, trasladado a la República Dominicana donde jam-as se supo de él.
- 63) En efecto fue acusado de haber favorecido a los trabajadores en el arbitraje de varias huelgas antes de refugiarse en Estados Unidos.
- 64) Jesús de Galindez: La era de Trujillo pag. 237 y siguientes. Galimard Paris 1962.

- 65) Jesús de Galindez, op. cit. Pag. 239

- 66) Jesús de Galindez op. cit. pag. 240 y siguientes.
- 67) Consultar en este aspecto nuestro trabajo — Memoria sostenido en el Instituto de Altos Estudios de America Latina, Universidad de Paris III, bajo el título "El Problema Agrario Dominicano" Paris 1971.
- 68) Es bien conocido que los partidos políticos dominicanos, sobre todo en los últimos años han ocasionado mucho daño al movimiento obrero.

CAPITULO IV

IV. DEL DELITO DE COALICCIÓN AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A HUELGA

(En Francia y en República Dominicana)

Ha sido necesario esperar los dieciocho primeros siglos de nuestra era para que la huelga pasase del delito penal, y de estado de simple falta contractual al estado de derecho.⁽⁶⁹⁾

Hemos visto que la huelga en Francia ha sido objeto de una severa represión. Los textos antiguos dan testimonio de que los participantes en movimientos reivindicativos eran apresados y condenados a pagar fuertes multas o aún peor enviados ya al ejército ya a las galeras.

Después de la Revolución Francesa, como se ha dicho, la ley del 14-17 de junio de 1791, es decir, la llamada ley Chapelier prohibió toda coalición, toda alianza concertada tanto de patronos como de trabajadores para defender sus intereses.

Poco tiempo después, fue votada la ley 22 Germinal abril de 1803, que instituía la libreta obrera y además castigaba de una manera desigual las coaliciones de empleadores y asalariados. Los participantes en coaliciones obreras corrían el riesgo de ser condenados a tres meses de prisión. Por el contrario, los empleadores que violaban la prohibición de formar coaliciones eran castigados con una multa, y en los casos en que la coalición era injusta y abusiva podían ser castigados con un mes de prisión. He aquí que aparece una vez más la desigualdad de tratamiento entre obreros y patronos.

Por su lado, el Código Penal reprimía también las coaliciones sobre todo las coaliciones obreras y mantenía la diferencia de tratamiento entre los obreros y los patronos.⁽⁷⁰⁾

En efecto, las disposiciones de los artículos 414 y 415 del Código Penal frances prevén prisión de uno a tres meses para los obreros participantes en coaliciones obreras.

Las coaliciones patronales estaban castigadas con penas inferiores (5 días a un mes de prisión) y solamente cuando ellas tendían a forzar injustamente la baja de los salarios.

Las disposiciones del artículo 415 eran peores. Ellas prohibían todo apremio tendiente a hacer cesar el trabajo, a prohibir en un taller, a impedir la entrada o salida antes o después de ciertas horas y en general a suspender, impedir, encarecer los trabajos". En definitiva, el código penal (arts. 414 y 415) erigían la coalición en delito penal y como tal era castigado.

69) Mme. Sinay op. cit. pag. 92 y siguientes.
70) Son pocos los casos en que los patronos hayan salido condenados.

Hubo un momento, que se podría llamar de flexibilidad en lo que concierne al derecho de coalición, y lo que ha sido el reconocimiento de este derecho por la Revolución de 1848. Pero, desgraciadamente este reconocimiento duró muy poco, ya que la ley del 22 de noviembre de 1849 volvió a prohibir nuevamente las coaliciones.

La doble corriente doctrinal y jurídica, que se desarrolló bajo el Segundo Imperio trajo un cambio en cuanto al derecho de huelga se refiere, introduciendo una importante reforma.

Gracias a la corriente socialista, la dura represión ejercida contra el derecho de huelga se relajó.

Emile Ollivier, reclama, en nombre del interés colectivo la abrogación de una ley injusta: "La huelga, con su carácter destructor de guerra de trabajo, no será vencida más que a fuerza de libertad y de instrucción, defenderla, propiciar el deseo".

Napoleón III paradójicamente entabla una política liberal hacia la clase obrera. El, indulta los obreros que habían participado en la célebre huelga de tipógrafos y que por esta razón habían sido condenados. Napoleón hizo votar, la no menos célebre ley de 1864. Esta, del 25 de mayo de 1864, completaría su obra.

En efecto, la ley suprimió la represión contra las coaliciones. Solamente quedaron prohibidas los atentados a la libertad de trabajo, tales como vías de hecho ejercidas contra los no huelguistas. Los asalariados que se pusieran en huelga así como los patronos que cerraran sus empresas no serían en lo adelante reprimidos penalmente.

Las disposiciones del Código Penal establecerían una nueva modalidad: "solo la traba a la libertad de trabajo sería sancionada penalmente. El estado de hecho fue transformado en estado de derecho por la ley del 25 de mayo de 1864".(71)

En lo adelante, la huelga, una vez suprimido el delito de coalición, era lícita a la vista de la ley penal, pero desde el punto de vista del derecho civil las cosas eran muy diferentes.

El análisis de la jurisprudencia civil ataba a su ejercicio unas consecuencias rigurosas. El contrato de trabajo era roto unilateralmente por los trabajadores que se ponían en huelga; los patronos, por su lado podían emplear muy ampliamente la ocasión que le daba esta jurisprudencia para hacer fracasar la facultad reconocida a los trabajadores por la ley de 1864.

71) Brun et Galland "Droit du Travail" pag. 37 et 883.

En una palabra, si la huelga emanaba de un funcionario, ella constituía una falta disciplinaria grave y el funcionario huelguista se colocaba fuera del estatuto legal y perdía toda garantía disciplinaria. Cuando la huelga emanaba de asalariados privados, era considerada como una dimisión automática del huelguista que por la cesación imprevista del trabajo manifestaba su intención de "resiliar su contrato". El empleador no tenía más que tomar esta resiliación así intervenida de plano. La ruptura emanaba pues de los huelguistas mismos, como proviniendo automáticamente de la huelga.⁽⁷²⁾

El empleador, claro está, no era considerado como el autor de la ruptura y no estaba pues obligado a pagar las indemnizaciones de pre-aviso o de ruptura abusiva. Por el contrario, el asalariado podía ser condenado por haber bruscamente roto su contrato de trabajo. En resumen la prisión fue sustituida por la pérdida del empleo.

En la República Dominicana, la evolución del derecho de huelga no ha sido muy diferente a la de Francia.

La historia del derecho dominicano, en general, es una historia tan tortuosa como la historia nacional misma. Lo que quiere decir que aún si la República Dominicana debería tener una tradición cultural hispánica, ya que ha sido conquistada, colonizada por los españoles como lo hemos dicho y es sabido por todos - esto no es más que en ciertos aspectos. Así pues, nuestra tradición jurídica, al menos a partir del siglo XIX y hasta hoy, ha sido esencialmente francesa. En 1884 el gobierno de Ulises Heureaux promulgó los códigos napoleónicos en lengua española.⁽⁷³⁾

Por otra parte es inútil añadir que el código penal estaba estructurado en el sistema liberalista que predominaba en esta época en Francia.

Las disposiciones estaban de acuerdo con las ideas de la Revolución Francesa que, aunque ella haya proclamado la libertad de trabajo, defendía, sin embargo, a los trabajadores y patronos, la asociación profesional y naturalmente como consecuencia lógica la acción colectiva. Otra razón, puede ser la más convincente y es que, en esta época el derecho del trabajo no existía.

Veamos, pues, las disposiciones del Código Penal en lo que concierne al trabajo en la República Dominicana. El artículo 414 (C.P.D.) estaba concebido de la manera siguiente: "Se castigará con un mes de prisión, y una multa de diez a trescientos pesos o una de las dos penas solamente, al que con violencias, vías de hecho, amenazas o maniobras fraudulentas, hubiere operado, mantenido o intentado operar y mantener una interrupción de trabajo, con el fin de forzar el alza o la baja de los salarios, o de atentar al libre ejercicio de la industria".

El artículo 415 era como el complemento del artículo anterior, cuya redacción es como sigue: "Cuando los hechos castigados en el artículo anterior hubieran sido cometidos como consecuencias de un plan concertado se podrá someter a los culpables en virtud de la sentencia a la vigilancia de la alta policía durante un año a lo menos y tres a lo más".

Por su parte el artículo 416 decía: "Se castigará con prisión de uno a seis meses y multa de diez, cien pesos o con una de las dos penas solamente a todos los obreros y empresarios de obras que por medio de multas, prohibiciones, prescripciones e interdicciones pronunciadas por consecuencias de un plan concertado hubieren atentado contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo".

Si comparamos entre sí, las traducciones españolas de estos tres artículos nos daremos cuenta de que hay diferencias bastante notables con relación a los artículos del código penal francés. El artículo 416 fue abrogado en 1884, fecha de adaptación definitiva del código penal por los dominicanos. La palabra "trabajo" que aparece al final del artículo 414 de la versión francesa no aparece en la traducción española.

Ahora bien, aunque los textos legales transcritos más arriba no hayan establecido la prohibición formal de la huelga (y del lock-out o paro patronal) ellos la prohibían virtualmente, ya que estaba reprimida por las jurisdicciones penales. Dicho de otra manera, los artículos 414 y 415 del Código Penal no sancionan expresamente la huelga sino que ellos sancionan específicamente todo plan concertado que tenga por fin operar y mantener una interrupción del trabajo con la finalidad de forzar el alza o baja de los salarios o de atentar contra el libre ejercicio de la industria.

Es evidente que prohibiendo todo acuerdo tendiente a obtener los fines arriba indicados, se prohibía indirectamente la celebración de la huelga que no es nada más que la consecuencia de un acuerdo previo.

Pero lo más sorprendente es que estos artículos no hayan sido jamás abrogados. Felizmente, leyes posteriores los han suprimido al menos implícitamente.

Por otra parte, hasta donde tengamos conocimiento, el derecho de trabajo, siendo de una formación reciente, estos artículos no han sido nunca aplicados.

LA HUELGA COMO DERECHO

En Francia, dice Mme. Sinay: "solo la erección de la huelga en derecho podía aportar a los asalariados las garantías que les permitiría luchar sin otros riesgos que la privación momentánea del salario. (74)

Es evidente que, aún si la huelga era aceptada, sus consecuencias volvían casi imposible su ejercicio. Ella era un hecho pero no era un derecho. Era una empresa llena de peligros, que de ninguna manera podía ser considerada como el contrapeso equivalente a los poderes del jefe de empresa. Una vez más la balanza obrero-patrono favorecía a este último.

72) Mme. Sinay, op. cit. pag. 95, 96

73) Sería interesante hacer una investigación sobre el hecho que sea precisamente un presidente dominicano de origen haitiano el que haya publicado en lengua española los textos franceses en vigor en esta última lengua durante años.

Era necesario esperar la reforma constitucional del 27 de octubre de 1946, para que se operara la conversión de la huelga "hecho", en huelga "derecho". El preámbulo de la citada constitución enuncia: "el derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan". La constitución francesa del 1946 erigió la huelga en un derecho fundamental. Ella formaba parte en lo adelante de las prerrogativas esenciales, tanto como la libertad sindical, la libertad del trabajo y el derecho de propiedad.⁽⁷⁵⁾ Este célebre párrafo 7 del preámbulo constitucional abría un nuevo capítulo en la historia del trabajo y en las relaciones obrero-patronales en Francia.

Sin embargo, es necesario subrayar, como lo indica muy bien Rivero et Savatier, que la fórmula del preámbulo de la constitución es ambigua: ella no precisa los titulares del derecho de huelga; remite al legislador para su reglamentación.

El reconocimiento constitucional de 1946 ha tenido una importancia práctica capital.

Desde entonces y como consecuencia del reconocimiento del derecho de huelga, se ha visto operar un acercamiento entre los asalariados del sector privado y los del sector público. El derecho de huelga a los funcionarios y agentes de los servicios públicos fue admitido, en principio por el Consejo de Estado en una decisión del 7 de julio de 1950 (Sentencia Deheane).⁽⁷⁶⁾

La huelga no constituía más que una ruptura unilateral del contrato de trabajo.

Igualmente, el advenimiento constitucional del derecho de huelga iba a mejorar la situación de los trabajadores frente al empleador, no considerando más la huelga como una ruptura unilateral sino como una simple suspensión del contrato.

En la República Dominicana el reconocimiento de la huelga como un derecho constitucional no se produce sino durante la década del 1960 al 70.

En 1946 no se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga más que de una manera indirecta.

En efecto, si es verdad que la ley del 17 de febrero de 1946 no reconocía expresamente el derecho de los trabajadores a la huelga, no es menos cierto que al reglamentar su ejercicio, por primera vez, en nuestro país se estaba admitiendo su existencia legal.
(77)

Nota:
74) Mme. Sinay, op. cit. pag. 96

75) Brun et Galland, op. cit. pag. 884
76) Rev. Dr. Publ. 1950, p. 691, Mme. Siany op. cit. pag. 97.

77) Es necesario notar que la promulgación de esta ley tuvo como consecuencia la huelga azucarera del 1946.

El artículo primero de dicha ley estaba redactado de la manera siguiente: "El derecho y la libertad de declararse en estado de huelga o de lock out serán ejercidos por los gremios, sindicatos o cualquiera asociación de obreros, treinta días después de haberlo notificado por escrito al patrono por órgano del Presidente del gremio o agrupación y del procurador obrero, (78) señalando las causas que a su juicio sean justificativas de la huelga o paro, así como las reclamaciones que pretendan. Igual notificación deberá ser hecha a la Secretaría de Estado de Trabajo y Economía Nacional".

En todos los casos los gremios y sindicatos obreros deben estar seguros que la notificación ha sido recibida por el patrono.(79)

Como se acaba de ver, no hay un reconocimiento expreso del derecho de huelga, sino una reglamentación de este derecho. Otro problema se plantea, en lo que concierne a su realización, la cual está limitada por un plazo de quince días acordado a los árbitros para poner fin definitivamente al conflicto.

Esta ley instituyó, sin todavía reglamentarlo, el procedimiento de la conciliación y arbitraje previos.

Según este último artículo de la ley 1094, toda huelga o paro realizado antes la expiración de los plazos y sin haber agotado los procedimientos de conciliación y del arbitraje, caía bajo las disposiciones del artículo 414 y siguientes del Código Penal. De manera, pues, que las sanciones penales, específicamente los artículos 414 y siguientes del código penal estaban pendientes, una vez más como la espada de Damocles.

Esta ley no fue totalmente clara en lo que concierne al paro patronal. José Ernesto García Aybar dice: "como se advierte claramente, aunque en la frase inicial de dicho artículo se menciona "estado de huelga o paro, las disposiciones posteriores del mismo ignoran completamente el paro patronal ya que en este ni en los otros dos artículos de la ley existe regulación alguna acerca de la suspensión de las labores realizadas por la voluntad del patrono". (80)

Por esta razón, añade García Aybar, consideramos que dicha ley reconoce solamente el ejercicio del derecho de huelga cuya atribución pertenece exclusivamente "a los gremios, sindicatos o cualquiera otra asociación obrera, pero no hizo lo mismo con respecto al derecho de los patronos al paro.

La ley 1094 (del 17 de febrero de 1946) fue reemplazada por parte del código dominicano de trabajo, actualmente en vigor. Dicho código fue promulgado el 11 de junio de 1951.

En lo adelante el código consagra el libro sexto a los conflictos económicos, a las huelgas y a los paros patronales. El título primero sobre los conflictos económicos; el título segundo sobre las huelgas y el título tercero sobre los paros patronales.(81)

En cierto modo la legislación de 1946 fue un poco más ventajosa para los trabajadores que la del 1951: En 1946 solo los sindicatos, agrupaciones u otras organizaciones obreras podían desencadenar una huelga, mientras que todas las leyes posteriores han negado este derecho, este poder como tal a los sindicatos.

En el derecho dominicano para declarar una huelga, es necesario contar por lo menos con más de un sesenta por ciento de los trabajadores. Si el sindicato reúne este número puede declararla, en caso contrario no puede legalmente.-

- 78) El procurador obrero era un funcionario obrero instituido por la ley 956 del 30 de julio de 1945. Este debía ser elegido por todos los trabajadores sindicalizados de una provincia. Tenía como función la de representar a los trabajadores frente al Estado y frente al patrono.
- 79) El derecho y la libertad de declararse en estado de huelga o de paro serán ejercido por los gremios, sindicatos o cualquier asociación de obreros, treinta días después de haberlo notificado por escrito al patrono por organo del Presidente del gremio o agrupación y del procurador obrero, señalando las cuasas que a su juicio sean justificativas de la huelga o paro, así como las reclamaciones que pretendan Igual notificación deberá ser hecha a la Secretaria (ministerio) de Estado de Trabajo y Economía Nacional
- 80) José Ernesto García Aybar, La Huelga Obrera, pag. 139
- 81) Ver principio del Código de Trabajo. Principio sexto títulos primero y tercero.

CAPITULO V

A. LAS FUENTES

El derecho de trabajo no tiene solamente como fuentes aquellas que son comunes a cualquier otra rama de derecho, sino que tiene estas y muchas otra más.

B. LA CONSTITUCION

El derecho constitucional de huelga no ha sido desgraciadamente reconocido en todos los países. Ha sido objeto en la mayor parte de los países europeos de leyes especiales. Nos referiremos a algunos países de la Comunidad Económica Europea ya que sus aspectos sociales, políticos y económicos son muy parecidos a los de Francia.

La constitución de la República Federal Alemana no contiene ningún reconocimiento del derecho de huelga y acuerda solamente la libertad de reunión o asociación. Por el contrario, las constituciones de ciertos "landers" (provincias) lo reconocen.

En Bélgica, la constitución garantiza solamente la libertad de asociación (Art. 20 de Constitución). El derecho belga reconoce la facultad lícita de declararse en huelga pero no el derecho de huelga.

En otros países de la Comunidad, como es el caso de Italia, igual que en Francia, el derecho de huelga ha sido previsto, en la constitución del 22 de diciembre (art. 40) de 1947. En efecto, la constitución italiana prevee también que el ejercicio del derecho de huelga se efectúa en el marco de las leyes que lo reglamentan. (82)

En el Gran Ducado de Luxemburgo, la libertad sindical está garantizada por la constitución y la jurisprudencia considera que el derecho de huelga inherente a las libertades sindicales, está implícitamente consagrado por este título.

En Francia, hemos visto, las vicisitudes sufridas y el tiempo que ha sido necesario esperar para que la huelga sea reconocida como un derecho. Pero finalmente en 1946, el constituyente francés consagró en el preámbulo de dicha constitución este derecho fundamental - preámbulo que fue ratificada por la constitución de 1958.

La conversión "huelga de hecho" en huelga "derecho colectivo" data desde la Primera Guerra Mundial. Este derecho fue consagrado por las legislaciones de trabajo de muchos países, muchos lo consagran igualmente en sus leyes substantivas.

En América, la primera constitución que estableció el derecho de los trabajadores a la huelga fue la constitución mexicana del 5 de febrero de 1917 con su derecho extensivo al paro patronal. (83)

82) Parece que en Italia hasta el momento no hay ninguna ley que reglamente el derecho de huelga.

El párrafo 17 del artículo 123 de la Constitución mexicana dice textualmente “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”.

Sin embargo, en los párrafos siguientes (art. 123) parece reglamentar su ejercicio: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

Muchos países latinoamericanos consagran constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro; otros reconocen únicamente el derecho de los trabajadores. Algunos no mencionan el derecho de huelga en sus respectivas constituciones, sea que toman disposiciones importantes en cuanto a los derechos de los trabajadores, sea que no lo nieguen como el caos de la Argentina.

Es cierto que el derecho fue admitido en la República Dominicana por la ley 1094 de 1946, sin embargo no fue consagrado constitucionalmente sino después de la muerte del dictador Trujillo.

En muchos países el derecho de huelga ha sido primero consagrado constitucionalmente mientras en nuestro país la consagración de este derecho se hizo por una ley ordinaria. Ha sido necesario esperar hasta 1963 para que el derecho de huelga fuera consagrado en la constitución.

El profesor Rafael Alburquerque sostiene que la reforma constitucional de 1963 reconoció, por primera vez en el país el derecho de los trabajadores a la huelga y el derecho de los patronos al paro. (84)

Así esta reforma ha consagrado por primera vez en la historia de la República Dominicana este derecho. Este progreso hecho por el gobierno constitucional de Bosch duró muy poco. Por otra parte, este gobierno constitucional democrático, después de treinta años de cruel dictadura, hizo algunos serios esfuerzos en favor de la clase obrera.

La última revisión constitucional llevada a cabo fue la del 1966. Esta constitución proclamada el 28 de noviembre de 1966 consagra, por segunda vez en menos de tres años, el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro.

El artículo 8 inciso II letra “d” de la constitución de 1966, admite que el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro en las empresas privadas a condición de que este derecho sea ejercido de acuerdo con la ley, para resolver conflictos estrictamente laborales.

Toda interrupción, toda traba, toda disminución de actividades o reducción intencional de rendimiento en el trabajo de las empresas privadas o del Estado están prohibi-

Serán ilícitas toda huelga, todo paro patronal, toda interrupción, toda traba o disminución intencional de rendimiento que afecte la administración, los servicios públicos o de utilidad pública. La ley tomará las medidas necesarias para garantizar las observancia de estas normas.

Vamos a tratar de explicar los dos primeros párrafos: El principio de la admisión del derecho de huelga y el de su prohibición. El tercer principio será estudiado cuando tratemos de la huelga en el sector público.

La primera parte del párrafo II, letra "d" se compone de dos conceptos fundamentales: por una parte se admite el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro y en seguida añade una condición "sine qua non" siempre y cuando se ejerza con arreglo a la ley.

Es decir, que este derecho no es válido si no se ejerce de acuerdo a la ley.

El segundo concepto fundamental va sobre la solución de los conflictos llamados "estrictamente laborales". Por estas últimas palabras el constituyente dominicano de 1966 ha querido descartar, el principio, toda huelga de naturaleza distinta, pero en realidad la redacción es ambigua por lo que el derecho de huelga en República Dominicana depende de la interpretación de las palabras "estrictamente laborales" y de nada más. Está formalmente prohibido ejercer este derecho en otro sentido.

El principio constitucional del derecho de huelga en nuestro país descarta toda otra suerte de huelga.

Ahora bien, la expresión señalada "están prohibidas toda interrupción, toda traba, toda disminución de actividades...intencional, se presta a mucha confusión. Es necesario saber lo que ha querido decir el legislador por la palabra intencional. Sin embargo, es probable que nuestro legislador haya querido decir simplemente "animus necandi", dicho de otra manera con la intención de dañar (dañar las máquinas por ejemplo). En efecto, hemos visto que la existencia del derecho de huelga en la República Dominicana es, aún sobre el papel muy precaria por su reglamentación misma.

Si en derecho casi no existe, en hecho es verdaderamente inexistente porque los principios constitucionales están limitados por las leyes ordinarias.

C' LAS LEYES

La primera fuente del derecho de huelga en Francia es el preámbulo de la constitución de 1946 ratificada por la reforma constitucional de 1958.

El preámbulo constitucional prevee unas leyes que reglamentarían el ejercicio del derecho de huelga. De hecho nunca han sido dictadas, sobre todo en lo que se refiere al

A partir de 1958 han sido promulgados algunos textos legislativos y por decirlo así, han reforzado y completado más o menos, el principio constitucional. Es necesario acentuar que estas leyes no han tocado casi el sector privado.

En Francia, en general, los legisladores han sido bastantes negligentes, o sobrios, en cuanto a una reglamentación. Sin embargo, han hecho un esfuerzo elaborando la ley del 31 de julio de 1963 que viene a reglamentar el derecho de huelga en sector público.

Antes de la promulgación de esta ley, nos encontramos con disposiciones legales dispersas que tratan solamente algunos puntos: es el caso de la ley del 11 de febrero de 1950 relativa al procedimiento para arreglar los conflictos colectivos de trabajo: Conciliación y Arbitraje.

El efecto de la huelga sobre el contrato de trabajo es determinado por la ley del 11 de febrero de 1950 relativa a las convenciones colectivas; la prohibición de la huelga concerniente a las compañías republicanas de seguridad está definida por la ley del 27 de diciembre de 1947, por la ley del 28 de septiembre de 1948 relativa al personal de policías y por la ordenanza del 6 de agosto de 1958 sobre los servicios exteriores de la administración penitenciarias.

En los demás países de la Comunidad Económica Europea, el derecho de huelga ha tenido igualmente por fuente la ley.

Italia es la excepción. La situación italiana es análoga a la de Francia. La constitución italiana prescribe que el derecho de huelga se ejercerá dentro del marco de las leyes que lo reglamentan, pero hasta el presente ninguna ley ha sido promulgada en ese sentido.

En Alemania Federal hay disposiciones que tiene efecto sobre el derecho de huelga. Estas leyes son las del Consejo de Control No. 35 del 20 de agosto de 1946, relativa a la conciliación; El párrafo 3 del artículo 9 de la ley fundamental de Bonn está redactado como sigue: "El derecho de constituir gremios para salvaguardar y mejorar las condiciones económicas está garantizado para todos y para todas las profesiones".

Las convenciones que tengan por fin limitar este derecho o de poner trabas al ejercicio del mismo serán nulas y las medidas tendientes a este efecto son ilegales.

La doctrina alemana es de opinión que esta disposición no protege más que el acuerdo de coalición, y no los medios o el objeto de la coalición.

Sin embargo, parece que cuando el legislador alemán ha garantizado el derecho de constituir agrupaciones para salvaguardar los intereses y mejoramiento de las condiciones económicas ha querido darle la posibilidad de escoger ellos mismos, las medidas que consideren más convenientes.

Por el contrario ninguna disposición de la constitución federal ha tratado la huelga.

La legislación dominicana en lo que concierne a la reglamentación del derecho de huelga es más precisa que la legislación francesa.

Nuestro legislador no se ha limitado a consagrar el principio en la constitución, como se ha dicho, sino que ha ido mucho más lejos.

La República Dominicana ha consagrado constitucionalmente el derecho de los trabajadores a la huelga ha sido, sin dudas, la del 17 de febrero de 1946.(85)

Aunque esta ley no reconocía expresamente el derecho de huelga, es evidente que al reglamentar su ejercicio admitía su existencia. Según las disposiciones de esta ley, obreros y patronos estaban obligados a agotar todos los medios de conciliación previstos por la ley 637 sobre contratos de trabajo. Se trata de la conciliación administrativa, en el ministerio de trabajo.(86)

Los últimos quince días estaban consagrados, por las partes a buscar dos árbitros que, con el designado por el Ministerio de Trabajo y Economía Nacional zanjaban la controversia en un plazo de quince días. Esta decisión era obligatoria para ambas partes.

Por el contrario, el no cumplimiento de estas disposiciones, hacía incurrir a los trabajadores en las penas establecidas por el artículo 414 del código penal.

La ley 1094 y las demás leyes laborales, fueron unas sustituidas y otras integradas al código de trabajo promulgado en 1951.

El régimen establecido por el código reconoce formalmente el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro patronal. Pero esta reglamentación de una parte, restringe grandemente el derecho de huelga y por otra tiende a su desconocimiento casi total. (87)

Es verdaderamente paradójico que, a pesar de estos inconvenientes, el Código de Trabajo Dominicano sea una de las principales fuentes, no solamente del derecho de huelga, sino de toda nuestra legislación obrera.

D. LA JURISPRUDENCIA:

La jurisprudencia, en todas las ramas de derecho y en casi todos los sistemas jurídicos, constituye una importante fuente de derecho. Con la finalidad de aplicar las disposiciones legales y reglamentarias a casos individuales, los tribunales las interpretan y acomodan, normas detalladas de aplicación a casos preciso.(88)

La jurisprudencia en ciertos estados presenta para nuestra materia una importancia particular.

85) Justo once días después de la publicación de esta ley estalló la gran huelga de 1946.

86) Esta clase de conciliación está en vigor actualmente. Ver art. 476 y siguientes del Código de

En Francia e Italia la carencia de una reglamentación del derecho de huelga ha sido suplida por decisiones de los tribunales y de las Cortes. "A falta de leyes que reglamenten el ejercicio del derecho de huelga, es todà una jurisprudencia que determina los límites y traza las restricciones, lo más frecuente basándose en leyes anteriores". (89)

En Bélgica aunque muy pocas decisiones se han tomado en este sentido, la cuestión de saber si la huelga constituye o no una falta contractual, y si ella rompe o suspende el contrato de trabajo, depende, hasta el momento, de la jurisprudencia. Igual situación se presenta en los Países Bajos.

Igualmente la jurisprudencia dominicana, aunque ha tomado pocas decisiones sobre esta materia, sirve de fuente al derecho de huelga principalmente en lo que concierne a su calificación. Así, por ejemplo, la Suprema Corte de Justicia en una sentencia del 29 de noviembre de 1965 rechazó un recurso de un sindicato, cuyos trabajadores participaron en una huelga declarada ilegal por la Corte de Apelación. (89A)

E. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

En ciertos países, las convenciones colectivas intervenidas en el plano profesional entre sindicatos obreros y asociaciones patronales, constituyen verdaderas leyes entre las partes y contienen, a menudo disposiciones concernientes a la huelga y al paro patronal. Frecuentemente las convenciones colectivas comportan cláusulas sobre el procedimiento de conciliación que debe preceder a la declaración de una huelga o sobre la duración del preaviso que debe anunciarlo.

Pero, si es cierto que las convenciones colectivas pueden limitar el derecho de huelga, no es menos cierto que este derecho no puede ser susceptible de renuncia y que ni el contrato individual de trabajo, ni aún la convención colectiva podría contener cláusulas válidas prohibiendo la huelga.

En Francia las convenciones colectivas nacionales (90) deben contener obligatoriamente cláusulas relativas al procedimiento de conciliación según el cual serán arreglados los conflictos colectivos de trabajo. (91)

En general, en las convenciones colectivas francesas se encuentran también las cláusulas relativas al preaviso de huelga. Las cláusulas que resultan de la convención colectiva limitando el derecho de huelga son lícitas y además la violación de una de ellas por parte de los trabajadores constituye una falta grave. Este principio ha sido consagrado por una jurisprudencia. En efecto, la Corte de Casación francesa en una decisión del 14 de octubre de 1954, sostiene que la huelga declarada, desconociendo las prescripciones imperativas de la convención colectiva, que ligaba las partes, reviste un carácter ilícito y que el trabajador que tomaba parte en una huelga de esa naturaleza rompía abusivamente el contrato de trabajo. (92)

Trabajo.

- 87) La ley 5915 que prohíbe las huelgas que tengan por fin causas políticas o de solidaridad y las que son desencadenadas sin llenar las formalidades del artículo 374 del Código. Las violaciones a esta ley están castigadas con pene de prisión o con una multa o con las dos medidas a la

La huelga reviste un carácter defectuoso, cuando una de las cláusulas de la convención colectiva impone el recurso al procedimiento de conciliación ante la huelga o a la observancia del preaviso. Este hecho compromete la responsabilidad del sindicato y del delegado promotor, así como la del asalariado que haya participado conscientemente. (93)

En Italia la situación es casi semejante a la francesa, es decir que en primer lugar las convenciones que limitan solamente el ejercicio del derecho de huelga son válidas. Estas estipulaciones pueden ser de dos formas: unas obligan al trabajador a respetar ciertas modalidades del ejercicio del derecho de huelga (el preaviso por ejemplo) las otras obligan a los trabajadores a no recurrir a la huelga durante cierto tiempo para hacer valer ciertas reivindicaciones. (94)

En Alemania Federal la situación se presenta de una manera bastante particular. Se admite, a pesar de la ausencia de cláusulas particulares al respeto, que existe para la duración de la convención, y para la cuestión que ella rige una obligación tácita y relativa de paz social. También una huelga que tienda a obtener una modificación de la convención colectiva antes de su expiración es ilegal. Igualmente una huelga que tienda a imponer una interpretación de la convención colectiva.

La obligación de respetar la paz social se impone en Alemania, no solamente en las asociaciones signatarias sino también a sus miembros.

En la República Dominicana, dado el nacimiento relativamente reciente del derecho del trabajo, y dada también la situación de opresión que conoció el país sobre todo hasta 1961, la institución de la convención colectiva esta todavía más reciente, ya que se ha comenzado a hablar de pactos colectivos después de 1962.

El código de trabajo consagra la celebración de pactos colectivos. El fin de los pactos colectivos es de establecer condiciones de trabajo, a las cuales deben someter los contratos de trabajo. El artículo 92 del código de trabajo define el pacto colectivo y el artículo 93 está redactado de la manera siguiente: "En los pactos colectivos pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y demás condiciones de trabajo".

Las partes pueden incluir en un pacto colectivo todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar la ejecución de buena fe las disposiciones del artículo anterior. Sin embargo, las disposiciones relativas a los pactos colectivos nada preciso dicen sobre la huelga.

vez. Los tribunales de primera instancia son competentes para conocer de esta infracción. Otras leyes posteriores tienden a desconocer aún más el derecho de los trabajadores a la huelga.

La jurisprudencia dominicana nada ha dicho a este respecto. Pensamos que según las disposiciones del código, el legislador de facultad a las partes, en un pacto colectivo, de tomar toda decisión relativa a la huelga o al paro patronal. Las partes pueden, a nuestro entender, convenir en darse un preaviso antes del desencadenamiento de la huelga. Pero ciertas disposiciones, que serían perfectamente válidas en derecho francés, no lo serían en derecho dominicano (como por ejemplo la inclusión de una cláusula acordando un preaviso de huelga en el pacto colectivo) simplemente, porque ellas son impuestas por la ley al trabajador dominicano. Si no son cumplidas, la huelga sería ilegal de pleno derecho.

Notas:

- 88) La greve et le lock-out, pag. 22. Collection droit du travail. Dalloz 1961, Luxembourg 1961.
- 89) La greve et le lock-out, op. cit. pag. 23.
- 89a) B.J. no 660 pag. 977-84

Notas:

- 90) El artículo 31 del Código de Trabajo Francés habla de "convenciones colectivas nacionales", pero es evidente que las partes signatarias de una convención colectiva de un campo de aplicación más restringida pueden incluir una cláusula semejante.
- 91) Ver la ley del 11 de febrero de 1950, modificada por la ley del 13 de julio de 1971, relativa a las convenciones colectivas.
- 91) Ch. Civ. sect. Soc. 14 oct/1954, G. du Palais pag. 301 (Semé sem. 1954).

Notas:

- 93) Soc. 14 janvier, 5 et 6 mai 1961, J.C.P. 1960—II—11692, Note Lindon; Soc. 15 février 1965, J.C.P. 1965 II—14212 Note Sinay.
- 94) La greve et le lock-out, op. cit. pag. 292 et s.

1. The first part of the paper is devoted to a general discussion of the problem of the existence of solutions of the system of equations (1) for arbitrary values of the parameters α and β . It is shown that the system has solutions for all values of the parameters α and β if the function $f(x)$ is continuous and has a bounded derivative.

2. In the second part of the paper the problem of the existence of solutions of the system of equations (1) for arbitrary values of the parameters α and β is solved. It is shown that the system has solutions for all values of the parameters α and β if the function $f(x)$ is continuous and has a bounded derivative.

3. In the third part of the paper the problem of the existence of solutions of the system of equations (1) for arbitrary values of the parameters α and β is solved. It is shown that the system has solutions for all values of the parameters α and β if the function $f(x)$ is continuous and has a bounded derivative.

4. In the fourth part of the paper the problem of the existence of solutions of the system of equations (1) for arbitrary values of the parameters α and β is solved. It is shown that the system has solutions for all values of the parameters α and β if the function $f(x)$ is continuous and has a bounded derivative.

5. In the fifth part of the paper the problem of the existence of solutions of the system of equations (1) for arbitrary values of the parameters α and β is solved. It is shown that the system has solutions for all values of the parameters α and β if the function $f(x)$ is continuous and has a bounded derivative.

CAPITULO VI

V.ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA HUELGA.

A. ELEMENTOS MATERIALES:

Ni la ley ni la jurisprudencia francesa han dado una definición jurídica de la huelga. Ha sido obra de la doctrina. Paul Durand propone la siguiente definición: "toda interrupción del trabajo, de carácter temporal, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentra apoyo en un grupo suficientemente representativo de la opinión obrera".(95)

Según una definición más técnica (y que puede servir de base al análisis jurídico de los diferentes elementos que ella presenta en derecho positivo) del profesor Camerlynck "la huelga es la interrupción del trabajo, completa, de carácter colectivo y motivada por reivindicaciones profesionales".(96)

Por su parte el código de trabajo dominicano define la huelga más o menos como la define el profesor Camerlynck' Según el artículo 368 del código "la huelga es suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por trabajadores para defender sus intereses comunes. (97)

Para desprender los diferentes elementos que componen la huelga tomaremos la definición del Profesor Camerlynck y del código dominicano de trabajo, que nos parece son las más exactas y completas.

En primer lugar, vemos que ellas presentan varios caracteres comunes. Veamos sus características en derecho francés y en seguida en derecho dominicano.

Según la definición dada, constada dos suertes de factores: los unos materiales - el hecho concreto de la cesación del trabajo y la existencia de un grupo asalariado que disminuye su actividad — y los otros psicológicos — animus de huelga. Trataremos primero los elementos materiales, esto es, el hecho concreto de la paralización del trabajo.

B. CESACION DEL TRABAJO.

La suspensión del trabajo puede en principio ser desencadenada bruscamente, teniendo los trabajadores el derecho de escoger el momento en el cual, el arma, en este caso, la huelga puede ser la más eficaz. (98)

95) Paul Durand, *Traité de Droit du Travail* T. III pag. 739 No. 260.

96) *Traité pratique de la rupture du contrat de travail*, pag. 43 *Encyclopedie Dalloz* No. 14.

97) Helene Sinav op. cit. pag. 136

98) Soc. 20 janvier 1956, Bull. Civ. IV 50, Dr. Social 1956. Camerlynck, op. cit. pag. 44 Trib. Cic Aix-en Provence. 10 déc. 1954 Inf. chef d'entreprise 1955, 12 Soc. 14 janvier 1960 D.

No puede haber huelgas más que si se trata de una paralización de labores. La suspensión del trabajo es la materialización de la huelga misma, poco importa la duración de esta paralización. La interrupción del trabajo durante un tiempo breve constituye igualmente una huelga aún si esta sea de una hora o algunas horas/ya que que hay cesación de actividades. (99) La cesación del trabajo es la negativa por parte de los trabajadores de cumplir lo que ellos estaban obligados a hacer en virtud del contrato de trabajo.

Paul Durand sostiene al respecto: "La huelga supone una interrupción del trabajo, decidida sin el consentimiento del empleador, cuando los huelguistas estaban jurídicamente obligados a cumplir la prestación del trabajo".

Pero cuando los trabajadores se niegan a cumplir horas suplementarias, o paran el trabajo por un consentimiento tácito del empleador, esta suspensión no puede entrar en el concepto jurídico de la huelga. Paul Durand es de opinión que para que una interrupción de trabajo pueda recibir la calificación de huelga, debe encontrar un apoyo sea en una decisión del sindicato, sea en una parte bastante apreciable del personal.

Esta apreciación debe ser hecha en cada caso, según las circunstancias de la especie. Esto supone que será necesario tener en cuenta el número de huelguistas con relación a la totalidad de los empleados.

La cesación debe ser decidida en contradicción con las obligaciones que los huelguistas estaban obligados a cumplir. Así la jurisprudencia niega la calificación de una huelga a un movimiento tendiente a realizar el trabajo a desgano. No hay huelga cuando el trabajo es ejecutado con frecuencia. (100)

Igualmente estimamos que en el caso de huelga llamada de "celo" no hay paralización de labores, si se entiende como tal la "ejecución del contrato con una extrema minuciosidad que perturba el funcionamiento de la empresa. Camerlynck añade, muy justamente, a la definición de huelga el adjetivo "completa": una interrupción del trabajo completa, expresa él.

Aunque la partida de los huelguistas de los lugares de trabajo no sea necesaria para que se pueda calificar de paralización de trabajo como huelga; no obstante, una partida tal señala concretamente y sin ninguna contestación posible la suspensión completa del trabajo que constituye uno de los elementos de la huelga.

La Corte de Casación en una decisión del 5 de marzo de 1953, dice: "No hay paralización de trabajo cuando el trabajo sea ejecutado con eficiencia o en condiciones voluntarias defectuosas...En otras decisiones la Corte de Casación francesa subraya: "el derecho de huelga permite al asalariado suspender, sin romper, su contrato pero no le autoriza, bajo el cubrimiento de este derecho, ejecutar su trabajo en unas condiciones distintas a las previstas en su contrato o practicadas en la profesión". (101)

Ahora bien, si la huelga llamada perlada, no es más que la ejecución voluntariamente defectuosa del trabajo, es decir, una lenta y mala ejecución del trabajo, sin llegar a parar completamente, la huelga de celo, por analogía no constituye una verdadera huelga, si se tiene en cuenta el hecho que la huelga es la suspensión completa y total del trabajo. La huelga de celo no es más que la ejecución minuciosa del trabajo y es una forma distinta de ejecución de las practicadas habitualmente en la profesión.

Además, dado el apresuramiento de la vida moderna, cumplir con todas las formalidades burocráticas sería imposible.

Por último la huelga de celo no es una paralización completa, y solamente es practicada en algunas ramas de la actividad humana.

La huelga, dicen Rivero y Savatier, implica la interrupción del trabajo, de la cual es el elemento esencial. (102)

C. SUSPENSION COLECTIVA:

La huelga no puede aparecer como una prerrogativa individual que ejerce un asalariado. La huelga es un hecho netamente colectivo. Ella constituye esencialmente un derecho de una colectividad obrera y toda negativa de trabajo que no repose sobre el consentimiento de esta colectividad no es más que una insubordinación. (103)

El carácter colectivo de la huelga debe verificarse en la decisión que está en el origen y en la paralización del trabajo que sigue. Para que haya huelga es necesario que la paralización del trabajo emane de varios trabajadores, actuando colectivamente. (104) Poco importa el número de trabajadores, lo que importa es la actuación colectiva. El artículo 364 del código de trabajo de Costa Rica define la huelga como el abandono temporal del trabajo convenido y ejecutado por un grupo de tres trabajadores por lo menos, con la intención exclusiva de promover o defender sus intereses económicos y sociales. (105)

Queremos decir con esto que no se puede confundir la palabra "colectivo" con el número de trabajadores en huelga. Es cierto, pues, que en la mayor parte de las legislaciones modernas el número de participantes no cuenta. La legislación dominicana es la excepción. Veremos un poco más adelante por qué.

Poco importa, que la huelga haya sido declarada, a pesar del voto contrario de la mayoría de los trabajadores. (106) Lo que es determinante para conocer el carácter colectivo de un movimiento huelguístico es la comunidad de acción, no es el individuo que actúa sino los huelguistas como colectividad, como grupo.

Se trata de una acción de conjunto, en la cual el trabajador no es tomado en cuenta individualmente.

- 1960 Somm. 48.
99) Soc. 6 nov. 1958. Dr. Social 1959—291, Trib. Civ. Seine 24 oct. 1930 Question Prudhommele 1931; Soc. 13 juin 1957. 578.
100) La greve et le lock-out, op. cit. pag. 207

En Francia, la huelga (107) puede ser decidida o continuada válidamente por una minoría, a pesar del voto contrario de la mayoría. La jurisprudencia ha ido más lejos reconociendo que el carácter colectivo de la interrupción del trabajo echada en cara a un asalariado, que ha hecho huelga, no se discute, ya que en realidad se ha asociado a un movimiento (huelga de los meses de mayo y junio de 1968) que se extendía por toda Francia y en el que las organizaciones sindicales invitaron a una huelga general.

Se calificará huelga la interrupción de trabajo decidida por un sindicato, aún no representativo, por unos delegados de personal, o que recoja el consentimiento de una parte de los asalariados.

“La apreciación de la existencia de una colectividad suficiente en el origen de la decisión tomada, es una cuestión de hecho que debe ser determinada concretamente en cada caso, según las circunstancias de la especie”. (108)

La no importancia del número de huelguistas ha sido confirmada varias veces por la Corte de Casación Francesa. Así ella ha juzgado que la paralización del trabajo concertada por 58 obreros de una fábrica, con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo no perdía su carácter de huelga por el solo hecho de no haber sido observada, por la mayoría del personal. (109)

En una empresa dada, la huelga puede ser el hecho de un número reducido de participantes; lo que cuenta, es determinar que ha decidido el movimiento: si es la colectividad o si por el contrario es un obrero, un solo individuo en tanto como tal. No hay que confundir la colectividad con la mayoría.

En nuestro derecho, la suspensión debe también ser colectiva. En efecto, si tomamos la definición de la huelga dada por el artículo 368 del código de trabajo, notaremos fácilmente y a primera vista, que según esta definición este fenómeno social está constituido por varios elementos característicos que lo diferencian de las otras paralizaciones de labores.

M. Levasseur (110) estima que la noción de huelga supone tres elementos exteriormente sensibles, cuya prueba puede ser fácilmente aportada: una causa de descontento que afecta a todos o a una parte del personal de una empresa; la decisión concertada de ejercer presión por medio de una paralización de labores y finalmente la interrupción propiamente dicha del trabajo.

La definición del Código de Trabajo dominicano no es muy diferente. Se trata de una suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por los trabajadores, para defender sus intereses comunes. Esta definición nos permite desprender los elementos siguientes: Una suspensión de trabajo: una suspensión concertada; una suspensión voluntaria; una suspensión colectiva; y el profesor Camerlynck añade otro elemento: una suspensión completa.

101) Soc. 19 marz. 1953; Dr. Social 1953—409, Bull Civil IV—167

102) Rivero et Savatier, Op. Cit. pag. 198

103) Paul Druand et Vitu op. cit. pag. 253.

El derecho de huelga debe ser ejercido colectivamente, es decir por varios trabajadores, sin tener en cuenta la cantidad. Ninguna legislación pone en duda la cuestión del número de trabajadores participantes en una huelga. Claro está, la paralización del trabajo de un trabajador aislado no es una huelga, eso puede constituir en el último de los casos, una violación al contrato individual de trabajo. Por el contrario, hay huelga desde el momento en que unos trabajadores, aún siendo un número reducido, cesan sus labores deliberadamente y de manera concertada. En lo que concierne al número este depende de la óptica del legislador, o mejor todavía del juez.

La legislación dominicana, a nuestro parecer, es bastante exigente; para que haya huelga, exige, como minimum, que la decisión de declarar una huelga sea votada por más de un sesenta por ciento.

La suspensión debe ser total. La ley dominicana, no admite por ejemplo lo que se llama en Francia huelga de "celo", y en República Dominicana paso de hicotea". (111)

El artículo 368 del Código, y más exactamente la construcción de 1966, prohíben formalmente la reducción intencional de actividades de una empresa. El artículo 8-11 letra d de la constitución de la República dice están prohibidas toda interrupción, toda traba, toda paralización de actividades o disminución intencional de rendimiento en los trabajos de las empresas privadas o del Estado. (112)

La ley dominicana es más precisa que la francesa. El huelguista debe limitarse a suspender completamente el trabajo. Esto está perfectamente de acuerdo con la definición del profesor Camerlynck cuando añade, una suspensión o una interrupción completa del trabajo.

D. SUSPENSION CONCERTADA:

La huelga implica una acción concertada por asalariados después de una alianza previa. Para que el conflicto de trabajo sea tratado según las normas del derecho colectivo es necesario que resulte de una comunidad de acción deliberada y solidaria. Lo que es determinante es la comunidad de acción deliberada y solidaria, que en caso de la huelga reside en la observación de la decisión de hacer huelgas. (113)

Paul Durand ha dado una opinión bastante exacta. Lo que imprime dice él, a la paralización del trabajo el carácter de una huelga es el acuerdo entre el acto de los asalariados y la opinión obrera. (114)

La cesación del trabajo debe recibir la calificación de huelgas cuando ella encuentra apoyo sea en una decisión de los sindicatos, sea en una parte del personal de la empresa. El elemento material de la participación colectiva a la huelga está precedido del elemento intensional, la concertación de huelga. Así la Corte de Casación francesa en una decisión del 17 de enero de 1968 decidió que la huelga es la cesación concertada del trabajo con miras a apoyar las reivindicaciones profesionales ya determinadas a las cuales el empleador se niega a dar satisfacción. Tal no es una reunión de información sobre los problemas de aumento de salarios que aparece oportuno debatir. (115)

El acuerdo de voluntades se manifiesta en la práctica por la cesación misma del trabajo. Esto no conlleva inconvenientes. Basta, pues, como dice Mme. Sinay en jurisprudencia, examinar si el asalariado litigante ha manifestado individualmente su intención de hacer huelga o si su decisión se ha unido a la de varios de sus compañeros. (116)

La suspensión, de la cual venimos hablando, debe ser concertada previamente. Rafael Albuquerque sostiene que la huelga es una acción concretada por los trabajadores, que han decidido colectivamente antes de la suspensión del trabajo. (117) Todo lo que acabamos de decir es válido tanto en derecho francés como en derecho dominicano y viceversa.

Del momento que se presenta un conflicto colectivo en una empresa, los trabajadores van a discutir, a someter sus proposiciones y decidir los pasos a seguir.

La cesación colectiva del trabajo con fines huelguísticos supone la intención de huelga.

Ahora bien, la concertación previa debe consistir en la consultación formal de los trabajadores, que por el voto toman libremente la decisión de ponerse en huelga. Pero este concierto previo no significa nada, la simple intención no basta para que haya huelga; la suspensión colectiva del trabajo es necesaria.

La suspensión colectiva del trabajo debe estar estrechamente legada a la intención previa de huelga. La suspensión colectiva, sin intención concertada, podría ser calificada de simple abandono de trabajo, falta sancionada por el artículo 78 del código de trabajo dominicano.

La Corte de Apelación de Santo Domingo, en una sentencia del 8 de febrero de 1966, declaró: "la inasistencia de los obreros al trabajo fue motivada no por un estado de huelga, sino por circunstancias asimilables a la fuerza mayor, establecidas en la cláusula 18 del pacto colectivo, dado que precisamente ella no ha podido determinar que los obreros hayan abandonado su trabajo por una decisión formal y expresa de huelga". (118)

E. SUSPENSION VOLUNTARIA:

La huelga debe emanar de la decisión libre y voluntariamente tomada por los huelguistas. La decisión de desencadenar un movimiento huelguístico no debe provenir más que de la libre autodeterminación de los participantes. Nadie está obligado a participar en una huelga decidida sin su consentimiento.

A menudo, principalmente en nuestro país, la huelga estuvo acompañada de actos de violencia como las vías de hecho, tendientes a ganar adeptos lo que desnaturaliza el movimiento. (119)

104) Helene Sinay, op. cit. pag. 137

105) Trib. Civ. Bougain 13 juillet 1949; Soc. 28 juin 1951, Dr. Soc. 1951—532

106) La grève et le lock-out, op. cit. pag. 27

107) Trib. Int. Albert ville, 19 NOV. 1968. G.P. 420 — Les parentheses sont de Nous.

La participación a una huelga no es una obligación, es un derecho que se ejerce si se quiere.

Parece que la doctrina francesa ha descuidado el hecho de incluir la palabra "voluntaria" en la definición de la huelga, o quizás considera ella que diciendo simplemente "carácter colectivo", todo está dicho, negarse a trabajar colectiva y concertadamente....(Camerlynck) cesación concertada de trabajo (Rivero y Savatier) se entiende interrupción voluntaria, libre. Es alrededor de la libertad que debe gravitar el régimen de la huelga.

La suspensión libre y voluntaria del trabajo es otro elemento característico y esencial de la huelga; es la intención voluntaria, precisamente que nos impide confundirla con otras paralizaciones de actividades con otras reducciones de rendimiento en una empresa. La definición dada por el artículo 368 del código, completada por la de la constitución de 1966, que prohíbe expresamente ciertas modalidades o matices de suspensión de labores no deja ninguna duda. El trabajador no está obligado a declararse en huelga.

Frecuentemente un movimiento huelguístico pierde su carácter a causa de ciertas acciones intimidatorias llevadas a cabo por elementos extraños a los obreros. Es esto, lo que pasa más frecuentemente en nuestro medio donde elementos partidistas se insmiscuyen "obligando" a los trabajadores a participar en huelgas que ellos desapruaban.

F. SUSPENSION PACIFICA:

Un último elemento tan necesario como los precedentes es el carácter pacífico de la huelga.

La huelga no debe estar acompañada de actos violentos. La violencia quita el carácter de huelga a un movimiento huelguístico.

El artículo 369 del Código de Trabajo declara textualmente "La huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión. Los actos de violencia física o de coacción moral sobre las personas o de fuerzas sobre las cosas o cualquiera otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico, son sancionados con las penas señaladas en este código o en otras leyes y pueden dar lugar a la huelga sea declarada ilegal".

De manera que en derecho dominicano el carácter pacífico de la huelga es importante y esencial.

Estimamos que los jueces, por el poder soberano de apreciación de que disponen, debe juzgar cada caso en particular.

108) Paul Durand et Vitu op. cit. pag. 255 No. 262

109) Soc. 8 cot. 1963, D. 1964, Note Lyon—Caen. Dans le même sens, Soc. 21 juin 1967. Bull. Civ. IV No. 498, pag. 419; Toulouse, 24 oct. 1967, D. 1963, Do mm. 76.

110) Levasseur Art. cité.

Por su lado García Aybar subra que "em cuanto a la ilegalidad de la huelga cuando esté acompañada de los actos a que hemos hecho referencia, es pertinente observar que la ley dominicana no establece, ni en forma automática ni en forma obligatoria, sino de manera facultativa. La comisión de esos actos no convierte necesariamente la huelga en ilegal, sino que crea tan solo la posibilidad de que fuera declarada como tal". (op. cit. pag.) 120

Muchas veces actos de violencia, concluye García Aybar han desnaturalizado el carácter de la huelga volviendo en ilegal una huelga legal en sus comienzos.

G— ELEMENTOS PSICOLOGICOS.

a) LA EXISTENCIA DE LA INTENCION DE HUELGA.

Ni la cesación del trabajo ni aún el número de huelguistas no dan a un movimiento reivindicativo el carácter de huelga. Es necesario, además, tener el "animus de huelguistas". Es la intención de colocarse fuera del contrato, por un cambio aportado en el comportamiento cotidiano al trabajo y sabiendo que será causa de perturbación. ((121)

Dicho de otra manera, en el espíritu del trabajador prima la intención de acatar la continuidad de las relaciones de trabajo sobre la base de la situación contractual en curso. Así la Corte de Casación francesa en una decisión del 22 de diciembre de 1955 (122) sostiene que no podrían ser considerados como huelguistas los trabajadores que se han entregado a una violenta manifestación para protestar contra la expulsión de la fábrica por la Policía de uno de sus compañeros despedidos, ya que la cesación del trabajo no intervino a título principal. En otra decisión más precisa, la jurisprudencia francesa considera que una suspensión de trabajo provocada en esas condiciones puede llegar a ser momentáneamente incompatibles con la naturaleza del trabajo efectuado (panne de chauffage) y no puede ser asimilada a una huelga. (123) Dicho de otra manera, falta la intención de ponerse en huelga.

En otra sentencia de la Corte de Casación francesa, no considera tampoco como una huelga el caso donde los trabajadores no estaban jurídicamente obligados de cumplir con la prestación del trabajo. (124)

Por otra parte, Mme. Sinay estima que "para que haya huelga es necesario que los asalariados sepan de antemano que la obligación a la cual ellos cesan o modifican es contractual. (125)

La intención de ponerse en huelga está estrechamente ligada a la organización misma de la huelga, la primera cosa a hacer es tener la intención, clara y consciente, la huelga no es jamás un movimiento que nace espontáneamente. Esta supone una intención bien elaborada, una intención bien definida y una acción bien premeditada.

111) La huelga llamada paso de la hicotéa es una especie de huelga de "celo". Se llama así a causa de un pequeño animal tropical parecido a la tortuga. Paso de hicotéa quiere decir que marcha muy lentamente. Esta forma de huelga está prohibida en el derecho dominicano.

112) Ver supra, pag. 40

- 113) Paul Horion, rapport de synthèses. La grève et le lock-out pag. 27 op. cit.
- 114) Paul Durand. L grève et le lock-out, pag. 209
- 115) Cass. Soc. 17 janvier 1968, Bull. Civ. V.P. "O No.: 35; Dans le meme sens: Soc 23 janvier 1969, Bull Civ. V. pag. 4 No. 50.
- 116) Helene Sinay, op. cit. pag. 143 et s.

- 117) Rafael Alburquerque "La Huelga" p. 6
- 118) Corte de Apelación de Santo Domingo, 8 de febrero de 1966, Conflicto entre la Compañía de Teléfonos y el Sindicato. Boletín Judicial No. 660 pag. 977-84.

- 119) Recuerdese de la huelga de choferes del "concho" de Santo Domingo, los días 24 y 25 de agosto de 1969. Recuerdese tambien la huelga promovida por un grupo de choferes de transporte colectivo del 1 de agosto de 1979.

- 120) García Aybar, José Ernesto Op. Cit. Pag/148
- 121) Helene Sinay op. cit. pag. 140

- 122) Soc. 22 Decembre 1955, Inf. Chef d'entreprise 1956, 599.
- 123) Soc. 10 Juin 1971 D. 1971 Somm 188
- 124) Soc. 24 juin 1954 D. 1954, Bull Civ. IV 335
- 125) Helene Sinay Op. cit. pag/141
- 126) Helene Sianay op. cit. pag/144

El primer aspecto a considerar es el de la calidad de los servicios. En este sentido, se puede afirmar que la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos, como la eficiencia, la efectividad, la satisfacción del cliente, etc.

En segundo lugar, se debe tener en cuenta el aspecto de la efectividad. La efectividad se refiere a la capacidad de los servicios para cumplir con los objetivos establecidos y para generar resultados positivos para el cliente.

Por último, se debe considerar el aspecto de la satisfacción del cliente. La satisfacción del cliente es un concepto muy importante, ya que es el resultado de la percepción del cliente sobre la calidad de los servicios recibidos. Una alta satisfacción del cliente es un indicador clave de la calidad de los servicios.

En conclusión, la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos. Para mejorar la calidad de los servicios, es necesario tener en cuenta todos estos aspectos y trabajar para mejorarlos de manera constante.

En este sentido, se puede afirmar que la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos, como la eficiencia, la efectividad, la satisfacción del cliente, etc.

En conclusión, la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos. Para mejorar la calidad de los servicios, es necesario tener en cuenta todos estos aspectos y trabajar para mejorarlos de manera constante.

CAPITULO VII

En este capítulo se abordará el tema de la calidad de los servicios y se analizarán los factores que influyen en ella. Se comenzará con una definición de la calidad de los servicios y se continuará con una descripción de los diferentes aspectos que la componen.

En primer lugar, se debe tener en cuenta el aspecto de la eficiencia. La eficiencia se refiere a la capacidad de los servicios para cumplir con los objetivos establecidos de manera rápida y efectiva.

En segundo lugar, se debe tener en cuenta el aspecto de la efectividad. La efectividad se refiere a la capacidad de los servicios para generar resultados positivos para el cliente.

Por último, se debe tener en cuenta el aspecto de la satisfacción del cliente. La satisfacción del cliente es un concepto muy importante, ya que es el resultado de la percepción del cliente sobre la calidad de los servicios recibidos.

En conclusión, la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos. Para mejorar la calidad de los servicios, es necesario tener en cuenta todos estos aspectos y trabajar para mejorarlos de manera constante.

En este sentido, se puede afirmar que la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos, como la eficiencia, la efectividad, la satisfacción del cliente, etc.

En conclusión, la calidad de los servicios es un concepto muy amplio y que abarca una gran variedad de aspectos. Para mejorar la calidad de los servicios, es necesario tener en cuenta todos estos aspectos y trabajar para mejorarlos de manera constante.

En este capítulo se abordará el tema de la calidad de los servicios y se analizarán los factores que influyen en ella. Se comenzará con una definición de la calidad de los servicios y se continuará con una descripción de los diferentes aspectos que la componen.

H CAUSAS DETERMINANTES E IMPULSIVAS DE LA HUELGA.

"La causa impulsiva y determinante de la huelga reside en la voluntad de llegar a una modificación de la condición presente del asalariado". (126)

El objetivo, el fin esencial de la huelga es precisamente de cambiar la situación de una situación dada. La huelga es una clase de lucha de los asalariados para defender o mejorar las condiciones de trabajo. (127)

Todo movimiento obrero debe necesariamente tener un fin. Este fin es precisamente lo que sirve a varios autores para determinar si tal o cual movimiento es lícito o ilícito. El profesor Camerlynck al definir la huelga ha precisado que la cesación colectiva del trabajo debe estar caracterizada por reivindicaciones profesionales.

La corte de casación francesa en una decisión del 19 de enero de 1961 precisa que una huelga profesional supone la existencia de reivindicaciones no satisfechas. (128)

Por su parte, la corte de casación italiana (129) en una decisión del 28 de julio de 1956 decidió que la paralización colectiva del trabajo debe tender a defender un interés profesional colectivo de los trabajadores.

Paul Durand, da más o menos la misma idea cuando dice que la huelga es toda interrupción de carácter temporal motivada por unas reivindicaciones susceptibles a beneficiar al conjunto o a una parte del personal de una empresa. (130)

No se puede decir que una paralización de trabajo por los trabajadores debido a un caso de fuerza mayor constituya una huelga. (131)

Ahora bien, hemos dicho que la huelga debe tender a la defensa de los intereses colectivos y profesionales de los trabajadores. Pero por que no reconocer entonces el carácter de huelga a los demás movimientos reivindicativos que, aún si ellos no estan compuestos por obreros asalariados, tienden sin embargo a defender sus intereses.?? No se nota muy bien por que la noción jurídica de huelga debe estar ligada a la existencia de un contrato de trabajo. Es verdad que la huelga gira casi siempre alrededor de los salarios, en torno al aspecto económico, pero no es necesario olvidar que todos los movimientos sociales tienen, en el fondo, implicaciones económicas. Así por ejemplo, Brun y Galland niegan el carácter de huelga a las suspensiones de las actividades llevadas a cabo por comerciantes, que argumentando que el conflicto no se plantea entre asalariados y empleadores. Los mismos autores dicen que es por una deformación del lenguaje que se llame huelga a este género.

El preámbulo de la constitución francesa no se refiere solamente a los asalariados ligados por un contrato de trabajo.

128) Soc. 19 janvier 1961 Dr; Somm; 36; Dans le meme sens Soc. 15 janvier 1964 D. 1 e64, 397.

129) Arret (sentencia) cité par Luigi Mengoni dans la greve et le lock-out op. cit. pag. 263

130) Paul Durand "la greve et le lock-out pag/207

131) Ver sentencia de la Corte de Apelación de Santo Domingo del 8 de diciembre de 1966, Bolletín judicial No. 977.

Según Paul Durand⁽¹³²⁾ el Consejo de Estado ha definido la huelga de una manera general como una modalidad de la defensa de los intereses profesionales.

Por su parte el Código de Trabajo dominicano, en su definición de la huelga, no dice que esta es un derecho de personas asalariadas solamente, sino simplemente que ella es un medio para defender los intereses profesionales.

Por su parte el Código de Trabajo dominicano, en su definición de la huelga⁴ no dice que esta es un derecho de personas asalariadas solamente, sino simplemente que ella es un medio para defender los intereses comunes de los trabajadores. La noción de trabajador es muy amplia.

Partiendo del principio que la huelga es una cesación colectiva, para defender intereses colectivos, no vemos muy bien porque, una cesación de actividades de comerciantes que cierran sus establecimientos en protesta contra ciertas medidas que tocan sus intereses no es reconocido como huelga. Igualmente las acciones de los estudiantes que abandonan las aulas en protesta contra los métodos de enseñanza, pidiendo mejores condiciones de trabajo, etc. no podrían ser consideradas como una huelga.

CAPITULO VIII

No es siempre fácil determinar los objetivos de una huelga. En este campo se interpretan lo económico, lo político y lo social: hacer presión por ejemplo, por un cambio de política no es hacer presión por el mejoramiento de las condiciones sociales de vida.

A primera vista se puede distinguir las huelgas puramente reivindicativas, las huelgas defensivas, las huelgas de solidaridad, las huelgas políticas, etc.

Hay huelga directamente reivindicativa cuando los huelguistas reclaman, para ellos mismos, modificaciones a las cláusulas de los contratos de trabajo que estén en vigor hasta ese momento; un aumento de salarios, una disminución de la duración del trabajo, un cambio de horario de trabajo.

Hay huelga defensiva si los huelguistas entienden que es solo para defender las cláusulas de los contratos de trabajo en curso contra la intención patronal de atacarlo.

No obstante, y como se ha dicho, no es fácil determinar el fin de una huelga: así una huelga que, con fines profesionales emplea medios políticos no es una huelga política.

En Francia una jurisprudencia constante asigna al derecho de huelga un fin determinado y preciso "la defensa de los intereses colectivos de la profesión". Esta fórmula comporta dos consecuencias principales. La primera es que si la huelga se transforma en arma política, si ella constituye por ejemplo, una protesta contra una decisión de política internacional o interna sin incidencia directa en la vida de los trabajadores, es considerada como desviada de su fin, la jurisprudencia francesa declara ilícita la huelga que no tiene por objeto la modificación o el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁽¹³³⁾

En la práctica los caracteres políticos y económico pueden volver la distinción bastante difícil y delicada. Es necesario en todo caso buscar los fines iniciales de la huelga, no a los medios empleados.

La segunda es que se entiende por huelga política la que persigue directamente un fin político, extraña a la esfera de los intereses de los trabajadores tomando en tanto como tales.

Cuando la huelga persigue simultáneamente los dos fines, es su fin principal el que el juez debe tomar en consideración para reconocer el carácter profesional o político.

132) Paul Durand, *op. cit.*; pag. 211

Notas:

133) Soc. 20 février 2959; Dr. Soc. 1959 pag. 412 Soc. 15 janvier 1964.

En derecho dominicano la huelga debe tener por fin la defensa de los intereses comunes de los trabajadores. Además, según el artículo 373 del Código de Trabajo, la huelga para ser calificada legal debe necesariamente tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa donde ejerzan sus funciones los trabajadores. Pero el problema se plantea para saber lo que debe entenderse por "intereses comunes de los trabajadores" y por "tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico".

En primer lugar: "La huelga debe tener por fin la defensa de los intereses comunes de los trabajadores", cuales son esos intereses comunes? naturalmente los intereses de los trabajadores son las condiciones de vida y de trabajo, y el movimiento tiende al mejoramiento de esas condiciones.

Sin embargo el trabajador dominicano, por ejemplo, no puede hacer huelga para mejorar todas las condiciones, ya que la huelga donde el carácter político y profesional están ligados, le está formalmente prohibida. Los jueces dominicanos en general, ven antes que nada el carácter político como el más sobresaliente.

Si admitimos que el trabajador puede hacer huelga para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, es muy evidente que estamos obligados a admitir como legal la participación de los trabajadores en una huelga declarada para protestar contra ciertas disposiciones gubernamentales que le causan perjuicio; por ejemplo una huelga declarada para protestar contra el congelamiento de salarios.

En segundo lugar: la huelga para ser legal debe tener por objeto la solución de un conflicto económico. Es necesario entender por esto "el conflicto nacido entre patronos y trabajadores, que tiene por objeto el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo a la modificación de las preexistentes.

Por el contrario, parece ser que el legislador dominicano no tiene en cuenta los conflictos jurídicos que se presentan a menudo en las empresas como consecuencia de las violaciones a las condiciones de trabajo ya existentes.

CAPITULO IX

IX. DIREFENTES CLASES DE HUELGAS. SU CLASIFICACION

A. HUELGAS LICITAS

Hemos visto varias definiciones aplicables en general a todas las huelgas; pero se pueden distinguir diversas variedades de huelgas, en función, sea de sus fines, sea de sus modalidades, sea en función de duración.

En principio, vamos a dividir la huelga en dos grandes ramas. Es quizás la mejor clasificación que hemos encontrado, por que en derecho francés la huelga no ha sido reglamentada, mientras que en derecho dominicano la huelga ha sido objeto de una reglamentación legal. En resumen no se puede emplear la misma óptica para ver la huelga en derecho francés y en derecho dominicano.

Porponemos la clasificación siguiente: huelga lícita y huelga ilícita. Anotamos que cuando hablemos de huelga lícita entendemos por ello, la huelga permitida (al menos en derecho dominicano) la huelga legal. No es necesario decir que la huelga en el curso de su desarrollo puede llegar a ser ilícita, por ejemplo por los medios empleados.

La legislación y eventualmente la jurisprudencia rodean el derecho de huelga de ciertas condiciones que marcan sus límites.

Hay condiciones que afectan directamente la licitud del ejercicio del derecho de huelga; otras se refieren al comportamiento individual de cada participante.

Las primeras permiten trazar la frontera entre las huelgas lícitas y las huelgas ilícitas; las segundas las que separan en una huelga las actitudes legítimas de las que están prohibidas. (134)

Primeramente trataremos las huelgas permitidas (o legales). No es necesario añadir que no tendremos oportunidad de estudiar todas las huelgas, sino que nos limitaremos a tratar las que se parecen más en las dos legislaciones. Esto es, vamos a comenzar por las huelgas clásicas, de celo y giratoria que en derecho francés son consideradas como lícitas tanto por la jurisprudencia como por la escasa legislación en ese sentido.

A medidas que el mundo se ha desarrollado surgen nuevos problemas, la desigualdad que, frecuentemente tiene su origen en los conflictos sociales que se multiplican. Los trabajadores deben perfeccionar cada día más los medios para defender sus intereses. Es según nuestro criterio, la mejor explicación de la aparición de las diversas clases de huelgas.

B HUELGAS LICITAS EN FRANCIA: Huelga Clásica

La huelga clásica, dicen Rivero y Savatier⁽¹³⁵⁾ es la huelga obrera tal como se desarrolla en el marco de la ley de 1864. Los trabajadores de una o varias empresas que se unen para pedir una reivindicación que choca con una negativa patronal, cesan de tra-

bajar. Lo que decide, continúan los mencionados autores, el fin de la huelga, es la capacidad de resistencia respectiva de las partes. Se establece una lucha entre patronos y trabajadores. (136)

La huelga clásica, es decir, el abandono puro y simple del trabajo, muchas veces no basta. Es paradójico, pero los trabajadores se ven obligados a buscar en la huelga, sin, claro está tender a la desorganización de la empresa, los medios que causen más daño al empleador. Es justamente, a nuestro entender, lo que ha permitido el nacimiento de nuevos métodos de lucha, tales como la llamada huelga de celo o huelga giratoria.

C. HUELGAS DE CELO.

En Francia, la ley y la jurisprudencia nada han decidido en cuanto a esta forma de acción obrera. Esta forma de huelga consiste en la ejecución extremadamente minuciosa del trabajo. No hay cesación de trabajo "no se trata pues de una huelga, sino de una ejecución del trabajo intencionalmente contraria a lo convenido". (137) La huelga de celo dice Mme' Sinay, comporta una disminución de actividad, por observancia minuciosa de todas las formalidades administrativas que los huelguistas respetan, en un exceso de celo- lo que da a la huelga su nombre. (138)

No se podría practicar este tipo de huelga más que en ciertos campos de la actividad económica.

En Francia los trabajadores de la navegación aérea la emplean a menudo. Hemos dicho que no hay muchas diferencias entre esta forma de hacer huelga y la llamada huelga perlada (perlée); son dos malas maneras de ejecutar el trabajo y nada más. Los que pretenden justificar la huelga de celo por la obligación que tienen los trabajadores de observar el reglamento de la empresa, no pueden escapar a la alternativa siguiente: si la legitimidad de esta forma de huelga es admitida, es necesario entonces concluir que el comportamiento precedente de los trabajadores, es decir la manera como ellos desempeñaban sus labores, no estaba conforme al reglamento y luego, irregular y contraria a las estipulaciones del contrato. (139)

Suponemos que la jurisprudencia francesa se pronunciará sobre este aspecto y que ella lo hará en el mismo sentido como lo ha hecho para la huelga perlada. Parece, indican Brun y Galland, que la Corte de Casación es hostil, viendo una ejecución de trabajo "en condiciones distintas que las previstas en el contrato y practicadas normalmente en la profesión".

Hay que subrayar, no obstante, que en una decisión del 14 de enero de 1960 la Cámara Social de la Corte de Casación afirma categóricamente que ningún texto legal o reglamentario precisa las formas que debe revestir las paralizaciones del trabajo para constituir la huelga prevista en el preámbulo de la constitución. (140)

Pero la sentencia precedente habla de "interrupción" no de ejecución minuciosa y chicanera.

D. HUELGA GIRATORIA

Las huelgas giratorias (tournantes) son aquellas que afectan una categoría o un sector de la producción. Es una cadena de huelgas. En Francia la huelga giratoria es legítima con tal que ella no tienda a la desorganización de la empresa. (141) La corte de casación francesa en una sentencia del 18 de abril de 1963 subraya "la repetición de paralizaciones de trabajo teniendo cada una el carácter de una huelga lícita no puede ser considerada, en principio, como abuso de derecho". (142)

Según Stendardi (143) se entiende por huelga giratoria la abstención de trabajar, practicada en una empresa por varios trabajadores, no de manera uniforme, sino en talleres diferentes y en diferentes momentos.

No se trata pues de huelgas parciales independientes entre sí, sino de paros colectivos de trabajo que se suceden en los diversos sectores, ligados y coordinados por un acuerdo único tendiente a la consecución de un fin único. Esta clase de huelga no afecta a todos los trabajadores de una empresa al mismo tiempo.

Hay sucesión de varias olas de huelgas que supone un verdadero plan con determinación precisa de escalonar los diversos niveles que intervienen en la producción y un horario exacto de múltiples huelgas fraccionadas. (144)

La huelga giratoria puede revestir dos formas: huelga giratoria llamada horizontal y huelga giratoria de tipo vertical. La primera afecta a toda una categoría profesional y repercute forzosamente en la producción de los trabajadores no huelguistas. Son las más temidas por los patronos.

La segunda, es decir la huelga giratoria vertical se propaga de sector en sector pero toca el conjunto de la empresa. Ella parece, sin embargo menos nociva que la otra, si la paralización de un sector en huelga no tiene relación con los demás, pero en el caso contrario, esto es, cuando hay interdependencia y conexión de un sector con el otro la huelga llega a ser tan nociva como la huelga giratoria horizontal.

En efecto, como lo observa muy bien la señora Sinay: "en la huelga clásica, la

135) Rivero et Savatier pag. 193

136) Rivero et Savatier op. cit. pag. 193

137) Greve et le lock-out op. cit. 34

138) Helene Sinay op. cit. pag.: 40

139) La greve en droit italien, op. cit. pag. 269

140) Droit Social pag. 491-1960

141) M. Borysewice, Chronique au D. 1961 pag. 53 "Les greves tournantes; question prudh. 1963 pag. 65 J. Garay, Greves tournantes et greves éclair son-elles licites???; Camerlynck encyclopedie Dalloz "greves" No. 25

142) Soc. 18 avril 1963 D. 505 Note Andre Roust J.C.P. 1963, Soc. II Mars 1964 Somm. pag. 67.

143) Definition citee par Luigi Mengoni "la greve et le lock-out" op. cit. pag. 1.

144) Luigi Mengoni, op. cit. p; pag. 264

145) Mme. Sinay. Op. Cit. Pag. 166

pérdida de productividad está compensada por el empleador por ausencia de pago de salarios, por el paro de los gastos generales mientras que la huelga giratoria obliga al jefe de empresa a soportar gastos y cargas durante todo el desarrollo del movimiento reivindicativo. (145)

Por el contrario esta clase de huelga es la más ventajosa para los trabajadores. Ella permite a los huelguistas soportar por más largo tiempo y cobrar su remuneración por el período de tiempo trabajado. Cada huelguista (145 bis) es privado de la sola remuneración referente al período de suspensión de él particularmente, en lugar de estar privado del salario durante toda la duración del movimiento huelguístico.

Es necesario hacer notar también que esta forma de huelga corre el riesgo de volverse ilícita y abusiva cuando ella tiende a la desorganización de la empresa. Así, la Corte de Casación francesa no ha reconocido la calidad de huelga a un movimiento tendiente a desorganizar la empresa. En efecto, la corte considera que: "no está legalmente justificada la decisión que condena a una empresa a indemnizar parcialmente a un obrero por los salarios perdidos por el durante el cierre de los talleres a consecuencia de huelgas giratorias (tournantes) en razón del comportamiento del personal que había desorganizado todos los servicios. (146)

La huelga giratoria está prohibida expresamente en el sector público por una ley del 31 de julio de 1963. (147)

Por el contrario es utilizada muy frecuentemente por los trabajadores del sector privado. Una decisión del 14 de enero de 1960 afirma su licitud. (148)

La huelga giratoria tiene las características de la verdadera huelga: Hay una cesación total del trabajo, esta cesación permanece colectiva etc.

A fin de determinar el carácter ilícito de la huelga giratoria la Corte de Casación francesa se cuida de examinar cada vez, si la grave desorganización de la empresa resultante de la huelga, ha sido concertada entre los huelguistas y si ella ha sido querida como tal. Dicho de otra manera, como lo afirma Mme. Sinay, la desorganización de la empresa debe, para conferir a la huelga un carácter abusivo, no solamente haber sido realizada, sino aún más haberlo querido por los huelguistas.

En resumen, la huelga giratoria no es censurada como huelga ilícita en tanto como tal, sino por las circunstancias que la rodean. (149) Es la intención maliciosa de desorganizar lo que cuenta.

Notas:

145bis) Mme. Sinay, Op. Cit. pag. 166

146) Mme. Sinay, Op. Cit. P. 166 et s.

147) Soc. 31 mai 1967, Bull. Civ. IV No: 541 pag. 361 dans el meme sens Soc. 3 juillet 1967, Bull. Civ. IV No: 541 pag. 458

148) Soc. 14 janvier 1960, D. 1960 Somm/ Pag. 48, J.C.P. 1960 II 11704, Dr. soc. 1960 492 adde; Soc. 2 mars 1960 Dr. Soc. 1960 421 Note H.P.

149) Helene Sinay op. cit. 162

E. HUELGA LICITA EN REPUBLICA DOMINICANA

Quizás arribamos al punto más neurálgico de nuestro estudio. Si hemos dividido la huelga en derecho francés en dos grandes grupos: huelgas lícitas y huelgas ilícitas, en derecho dominicano por el contrario, una tal división no podría hacerse más que en cierto modo. Naturalmente que todo lo que se acaba de decir en cuanto a la huelga en derecho francés es válido en alguna manera para la huelga en derecho dominicano.

En nuestro país existe el gran principio de la huelga lícita y huelga ilícita, aún cuando otros la llaman huelga legal y huelga ilegal, huelga lícita al comienzo, vuelta ilícita por los medios empleados, etc.

En principio se puede afirmar que la sola huelga lícita, permitida por la ley que existe en nuestro país, es la llamada huelga "clásica", entendiéndose por tal, la pura y simple suspensión tradicional de trabajo y solamente en el sector privado.

Dado la reglamentación estrecha y restringida del derecho de huelga en la República Dominicana, la calificación de una huelga (saber si la huelga es legal o ilegal) en el amplio sentido de la palabra, no es difícil; basta que esté de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo. Estas disposiciones están expuestas de manera muy precisa en los artículos 373 y 374 del Código de Trabajo.

En efecto, el artículo 373 del código define la huelga legal y enumera en seguida las que son ilegales; el artículo 374 impone una serie de condiciones para desencadenar una huelga, que si no se cumplen fielmente hacen caer la huelga, legal en principio, en el campo de la ilegalidad.

Analicemos, pues, estos dos textos. He aquí primeramente lo que se ha entendido por huelga legal: la huelga para ser legal debe tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa donde los trabajadores estén empleados. Definición ésta, además de ser crítica, es inexacta, ya que la huelga puede muy bien tener por origen no solamente un conflicto económico, sino también, un conflicto de carácter jurídico. Así, cuando el problema que ha motivado la suspensión del trabajo tiene por origen la violación por parte del patrono, de un derecho preexistente, y que los trabajadores se declaran en huelga para hacer respetar sus derechos no se puede hablar de conflicto económico. No hay más que un conflicto jurídico.

A nuestro parecer, el concepto de huelga legal debe comprender no solamente la huelga que tenga por objeto la solución de un conflicto económico, sino también todos que tengan por objeto resolver problemas de carácter social que afectan a los trabajadores en su conjunto.

En resumen, en nuestro medio para que la huelga sea legal es necesario que esta tenga por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico y en consecuencia, ilegal toda otra cuyo objeto no sea el ya planteado.

Las disposiciones del artículo 373 van más lejos aún, ellas consideran como ilegal: 1) las huelgas que se fundamentan en causas políticas, de solidaridad y las que continúan después de la expiración del plazo legal ordenado por el juez para tomar nuevamente el trabajo.

Las disposiciones precedentes están completadas por las del artículo 374. Este texto modificado por la ley 4667 del 12 de abril de 1957, exige de parte de los trabajadores, como primera condición a toda declaración de huelga, la notificación al Departamento de Trabajo de un documento conteniendo los elementos (150) siguientes: 1) la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto económico o la intención de mejorar las condiciones de trabajo; 2) la solución del conflicto ha sido sometido, sin éxito, al procedimiento de conciliación administrativa y las partes o una de ellas, no han propuesto en el tiempo requerido su designación de acuerdo con las disposiciones del artículo 636 del código de trabajo, 3) que la huelga ha sido votada por más de sesenta por ciento (60 o/o) de los trabajadores de la empresa o de las empresas de que se trate; 4) que los servicios atacados por la huelga no son los servicios públicos de utilidad permanente.

Cumplida esta serie de formalidades, la huelga no podrá ser declarada sino 15 días después de la notificación al Ministerio de Trabajo.

Además, en un plazo de 48 horas, después que el Ministerio de Trabajo haya recibido este documento, debe enviar una copia al patrono. (151)

El objeto de este artículo (374) dice García Aybar, es el de mantener la existencia de un plazo entre la notificación al Ministerio de Trabajo, sobre la intención de declarar una huelga y su realización (materialización) plazo durante el cual las partes pueden encontrar los medios satisfactorios para solucionar el conflicto y prevenir oficialmente al patrono de la inminente suspensión de actividades.

No pensamos que esto sea del todo correcto ya que sería una especie de una segunda conciliación.

En efecto, el artículo 374, en su párrafo 2, exige como condición "sine qu non" que haya sido agotado el preliminar de conciliación.

A nuestro entender el objeto de este plazo no es más que dar al patrono la posibilidad de adoptar las medidas que considere necesarias y útiles para prevenir los perjuicios que representaría la paralización inesperada del trabajo.

El tercer párrafo del artículo que analizamos, exige que la huelga sea decidida con el consentimiento de más del sesenta (60 o/o) por ciento de los trabajadores. Este voto puede ser ordinario, nominal o secreto no siendo necesario que la huelga comprenda la totalidad de los trabajadores de la empresa.

La presencia de un inspector de trabajo en la asamblea que va a decretar la huelga no es necesaria. No obstante es conveniente que los trabajadores se hagan acompañar de un notario público o de un inspector de trabajo.

150) En el texto original, este artículo antes de la modificación exigía que los trabajadores justificaran la naturaleza de la huelga proyectada.

Por otra parte, parece que si el legislador dominicano exige más del sesenta por ciento, es simplemente por que estima que el movimiento huelguístico es lo suficientemente representativo y capaz de ejercer presión sobre el empleador. Con esta formalidad las huelgas espontáneas están descartadas. (152)

De otra manera, si no hay votación por más de un sesenta por ciento de los trabajadores y si un número de ellos abstiene se está en presencia no de una huelga, sino de un abandono colectivo de trabajo, hecho sancionado por los párrafos 11 y 13 del artículo 76 del código de trabajo, que autorizan al patrono al despido de los trabajadores.

Una última formalidad exigida antes del desencadenamiento de la huelga consiste en dar un preaviso al patrono.

Los trabajadores aún cumpliendo con todas las formalidades exigidas por el artículo 374 no pueden ponerse en huelga inmediatamente, deben respetar un plazo de quince días, contados estos a partir del día en que el Ministerio de Trabajo haya recibido la notificación de los trabajadores.

Y no es sino después de la expiración de este plazo que ellos pueden declararse en huelga efectivamente. Si actúan de otra manera la huelga será automáticamente ilegal.

F: HUELGAS ILICITAS:

Si es cierto que la huelga es, en principio, el ejercicio de un derecho garantizado, no menos cierto que este derecho, en razón de ciertas circunstancias, puede llegar a ser ilícito.

En una decisión del 7 de julio de 1950 el Consejo de Estado afirma: "El reconocimiento del derecho de huelga no podría tener por consecuencia excluir las limitaciones que deben ser aportadas (apootees) a este derecho, como a todo otro, en vista de evitar un uso abusivo o contrario al orden público". (153)

Por su parte la Corte de Casación francesa en una sentencia del 18 de diciembre de 1950 ha reafirmado casi textualmente lo que había dicho el Consejo de Estado en 1950. "Si el acuerdo a los términos del preámbulo-constitucional de 1946 el derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan, este reconocimiento solemne del derecho de huelga no podría tener como consecuencia excluir las limitaciones que deben ser aportadas a este derecho como a todo otro en vista de evitar un uso abusivo". (154)

151) La notificación del documento escrito de que se habla puede hacerse no importa por que medio, carta certificada, acto de alguacil, etc.

152) Se entiende por esto las huelgas desencadenadas por una pequeña cantidad de trabajadores, aparentemente sin ningún acuerdo previo.

153) Arret Deheane, 7 juillet 1950, Dr. 1950—538, note Gervais REV. Dr.: Publ. 1950 Note Wainline.

154) Soc. 18 de diciembre 1959, BULL. Civ. IV 1016

En lo que concierne a la denominación de huelgas lícitas e ilícitas, recordamos lo que ya hemos dicho, en cuanto a las huelgas lícitas. Sin embargo, conviene precisar, no obstante, algunos conceptos. Tomemos la palabra ilícita en el sentido de "no permitido-ilegal"; y también en el sentido de abusivo, sobre todo en lo referente a las huelga en principio lícita, a causas de circunstancias especiales podría aparecer como una huelga ilícita (ilegal). Es por que hemos incluido la huelga de solidaridad en la huelga ilícita, cuando podría muy bien ser clasificada, al menos en derecho francés, entre las huelgas lícitas.

La profesora Ribettes distingue las huelgas ilícitas: a) por sus motivos (políticos y de solidaridad); b) en razón de la violación a disposiciones de convenciones colectivas; c) por los medios empleados; d) por falta cometida en el ejercicio del derecho de huelga. (155)

G. HUELGA POLITICA:

El término de huelga política que parece bastante claro, no lo es del todo. En verdad si se tiene cuenta las opiniones de ciertos autores, la huelga política no es ilegal en derecho francés. En efecto, M. Boitel (156) estima que el derecho de huelga ha sido proclamado sin distinción entre "huelgas políticas y huelgas profesionales". Sólo, algunas leyes concluye Boitel, pueden prohibir o reglamentar el ejercicio del derecho de huelga; ahora bien, la huelga política no ha sido prohibida por el legislador francés.

Sin embargo, en Francia la suerte de la huelga política es rigurosa y aún si la constitución reconoce el principio que garantiza el derecho a la huelga, la jurisprudencia declara ilícita no solamente toda huelga no profesional sino aún más la simple participación a una tal huelga cometer una falta grave a cada uno de los huelguistas sin que ninguna investigación de comportamiento individual tenga que ser emprendida por los tribunales.

La Corte de Casación francesa en una sentencia del 4 de mayo de 1956 se pronuncia en estos términos: "si la ley y el preámbulo de la de la constitución han dado a los asalariados el derecho de recurrir a la huelga para defender sus intereses profesionales, este derecho se desvía de su destino normal y la huelga llega a ser ilícita, cuando ella se inmiscuye en el ejercicio de los actos reservados a los poderes públicos, falseando así el juego de las instituciones constitucionales. (157)

155) Mme. Ribettes, *Manual de Droit Social*, Pag. 254

156) Maurice Boitel, *Le Droit Ouvrier*, Mars—avril 1962. *Greves maudites et greves benies* (Huelgas benditas).

157) Cass. Soc. '4 mai 1956, Soc. 1956; 5 de octubre 1960 D. 1960; 10 mars 1961 *Droit Social* 1961; 363.

La jurisprudencia es más severa aún, ella imputa a los huelguistas que participan en una huelga política una falta grave, como se verá en el pasaje siguiente: "constituye una falta grave imputable al asalariado la participación a una huelga que no teniendo por objeto la modificación o mejoramiento de las condiciones de trabajo, haya tomado aspecto de una protesta contra la política general del gobierno". (158)

Pero que decir del llamado que el presidente de la República hizo el 24 de abril de 1961 a propósito del movimiento insurreccional de Argel??

Esta vez el abandono, la paralización del trabajo por parte de los trabajadores franceses se considera no como ilícito sino como un marcado sentimiento del deber.

En efecto, la Corte de Casación francesa en una decisión de especie del 19 de junio de 1963, estimó que ciertas interrupciones de trabajo tendientes a apoyar una manifestación política podían ser legítimas. Abusa de su derecho de romper el contrato de trabajo de duración indeterminada, el empleador que licencia a un obrero por el solo hecho de haber dejado su puesto de trabajo para tomar parte el 24 de abril de 1961 en una manifestación contra el movimiento insurreccional de Argel y responder así al llamado del jefe de Estado cuando se reconoció que el obrero había pasado además a la negativa de autorización de salir después de haber prevenido al empleador que en un mensaje al país, el Presidente de la República había hecho un llamado a todos los ciudadanos por defender las instituciones y que el movimiento al cual había brindado su participación el obrero, correspondía a un sentimiento del deber". (159)

Boitel añade, esta vez no ha sido al gobierno que los trabajadores han obedecido, sino ha sido a su consecuencia. (160)

Aunque esta sentencia sea bastante criticable, muestra, sin embargo, que la Corte, a veces toma una posición matizada.

Hay que acentuar que aún si la Corte de Casación condena la huelga política, parece que la prohibición concierne solamente a la huelga puramente política. Esto se deduce de la sentencia del 10 de marzo (citada más arriba) donde ella dice: "que no tenga por objeto principal la modificación o mejoramiento de las condiciones de trabajo".

Evidentemente, dado la ligazón que existe entre la economía y la política no es fácil determinar cuando una huelga es política y cuando una huelga es profesional. Es al juez que le toca la tarea de declarar el elemento determinante; la coexistencia de reivindicaciones profesionales y de razones políticas no basta para calificar el movimiento. Acabamos de decir que la delimitación del campo de la huelga política, económica o profesional es muy difícil. Parece, que cada vez más, la Corte de Casación francesa ejerce un control sobre el carácter político o profesional de la huelga. (161)

158) Soc. 10 de marzo 1961 D. 1961

159) Soc. 19 de junio de 1963, Nota de Lyon — Caen

160) Maurice Boitel, art. Cit.

En un estudio muy interesante F. Givord ¹⁶²⁾ escribe: "en el mundo moderno las interferencias son tales entre lo político, lo económico y lo social que es difícil de trazar la línea de demarcación entre la huelga política y la huelga profesional". Es muy difícil encontrar un movimiento huelguístico netamente profesional.

Henene Sinay ⁽¹⁶³⁾ propone la definición siguiente: "la huelga política es la protesta contra la orientación (política) o económico-político del gobierno, a la cual el asalariado participa en su doble calidad de trabajador y de ciudadano".

Ahora bien, se podría clasificar la huelga política de otra manera. Así Robert Gubbels ⁽¹⁶⁴⁾ distingue: a) huelgas políticas con objetivos profesionales inmediatos; estas son, dice él, unas huelgas profesionales que desbordan sobre el plano político en razón de la intervención del Estado. Esto equivale a decir que son políticas en razón del sujeto, no en razón de sus fines; b) huelgas políticas con objetivos profesionales mediatos. Aquí, el carácter político tiene en cuenta no solamente la personalidad del sujeto, sino igualmente el objetivo ostensiblemente puesto delante; c) Huelgas puramente políticas en las cuales se persiguen objetivos enteramente extraprofesionales.

Pierre Bouére ⁽¹⁶⁵⁾ distingue el caso donde la huelga política está directa o indirectamente dirigida contra el estado. Directamente, la huelga política propiamente dicha, la que tiende a la destrucción del orden social o al cambio de régimen, a una reforma política en el sentido tradicional de esta palabra; indirectamente, continúa Bouére, si se trata de una huelga profesional, económica, que aún declara con el fin de mejorar la situación material de los participantes determina en definitiva una intervención del estado.

Dicho de otra manera, el intervencionismo estatal, cada día, más notorio en materia económica y social tiene como consecuencia un poder más grande de decisión en numerosas reivindicaciones profesionales. El patrono no es solamente el que tiene la llave de los problemas socio-económicos y profesionales. El estado, aún en los sectores donde su rol es muy restringido, tiene un poder apreciable sobre materia de salario, sobre la reglamentación del trabajo, etc.

El movimiento obrero se encuentra, sea llevado a chocar contra el Estado, sea a buscar su ayuda, para obtener sus reivindicaciones. La complejidad de la vida económica tiende a hacer depender la suerte de los trabajadores de un mecanismo cada vez más complicado y con ramificaciones cada día más lejanas.

"El medio de subsistencia, ha dicho Robert Gubbels, de un obrero llega a ser influenciado por algunas decisiones macro-económicas tales como la política de inversiones, la

161) Crim. 23 de octubre 1969. D. 1970, 128 nota de H. Sinay,
 162) Noción de licitud de la huelga en la jurisprudencia constante. Derecho social enero 1960 pag. 654, por F. Givord.
 163) H. Sinay, op. cit. pag. 184
 164) Robbert Gubbels op. cit. pag. 68
 165) J. Pierre Bouere, these (Alger) "Le Droit de Grève" Pag. 122

tasa de interés, la infraestructura viales, etc., que sobrepasan todas el marco de una empresa y dependen sea del patronato tomado globalmente: grupos financieros, holding, etc., sea del estado, o aún después de algunos años de autoridades suprenacionales tales como la C. E. C. A. (166)

Helene Sinay subraya varios caracteres de la huelga política: a) La huelga política, nunca va dirigida contra el empleador. Es evidente que la pareja patron-obrero no se encuentra en una huelga de este género, frente a frente. El trabajador, claro está, no espera del empleador la satisfacción de sus demandas. Parece que los trabajadores (excepto en caso de huelga insurreccional) recurren a este proceder para obligar a los poderes públicos a tomar consciencia de su insatisfacción; ellos piensan llamar la atención de la opinión pública y por tanto de las autoridades sobre el problema que les afecta. b) La huelga política aparece como una forma de protesta contra cierta política. Las huelgas profesionales oponiéndose a las condiciones de trabajo juzgadas insatisfecha tienen, lo más frecuente, un objetivo positivo preciso, por ejemplo el aumento de salarios. Los huelguistas de tipo político, continúa la profesora Sinay, no proponen un nuevo programa de política exterior o interior, ellos se contentan con denunciar la orientación actual.

El huelguista político no hay que considerarlo que eactúa en su localidad de trabajador, sino igualmente en su calidad de ciudadano. El utiliza los medios del asalariado confines cívicos si se entiende por civismo no solo la fidelidad a un gobierno preciso, sino toda una actividad extendida hacia una mejor organización de la cosa pública. (167)

La doctrina francesa, en general, ha formulado varias objeciones a la llamada huelga política. Se dice, frecuentemente, que la huelga política: a) falsea el juego de las instituciones constitucionales. P. Laroque (168) en sus conclusiones ante la corte superior de arbitraje declara: "Esta huelga toma los pasos de una protesta violenta contra el orden establecido, contra la ley, contra el gobierno legal". La huelga política, continúa Laroque, aún si ella no está acompaña de ninguna violencia, se asemeja a un motín y a la insurrección, es un acto revolucionario. Creemos que Laroque exagera.

Otros autores sostienen que la huelga política viola la neutralización sindical. Ellos dicen que el artículo 1^{er} del libro II del Código de Trabajo francés da a los sindicatos un rol únicamente profesional: los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas".

Helene Sinay añade: "la actividad política le está, pues, prohibida como haciéndoles salir del cuadro así legalmente definido por su misión. (169)

En la República Dominicana la huelga política está expresamente prohibida por la ley.

En efecto, las disposiciones del artículo 373 del Código de Trabajo en su párrafo tercero dice textualmente: "son ilegales las huelgas siguientes: 1) las que tienen por fundamento causas políticas; y las que se fundan en razones de pura solidaridad con otros trabajadores". Estas disposiciones se encuentran Reforzadas por las disposiciones de la ley 5915 de 1962. (170)

Sobre las huelgas políticas no hay gran cosa a decir. Todas las huelgas que tocan directa o indirectamente los menesteres del gobierno son declaradas ilegales. Es casi un principio. Los jueces, con raras excepciones, no tienen en cuenta, como lo hace el juez francés, el hecho que la huelga política tenga un objetivo profesional. En nuestro medio no se tiene en cuenta los casos donde la huelga persigue simultáneamente los dos fines: político y profesional. Para nuestros jueces una huelga de tal naturaleza será siempre política. En Francia, repitámosle una vez más, el juez tomará en consideración el fin principal de la huelga para reconocer el carácter político o profesional.

H. HUELGA DE SOLIDARIDAD:

La huelga de solidaridad merece un estudio especial. Hay huelga de solidaridad cuando un grupo de asalariados decide abandonar su trabajo, sin reivindicar nada para sus miembros, sino únicamente para ayudar el movimiento desencadenado por otros asalariados, principalmente de trabajadores de la misma rama profesional. (171) Como dice Mme. Rebettes, ellas tienen por objeto defender los intereses de otros trabajadores. (172) res. Efectivamente, estos trabajadores se ponen con un espíritu de solidaridad y para ayudar a un compañero de trabajo injustamente despedido, o hacer presión para evitar el licenciamiento injustificado de otro compañero o para obtener su reintegración. Ellos defienden la estabilidad del empleo en la empresa. Los huelguistas solidarios no piden nada para ellos mismos. Los trabajadores que participan en una huelga de solidaridad quieren recibir ayuda cuando una situación similar le llegue, "hodie mihi, cras tibi" decían los romanos.

La profesora Sinay subra: "la huelga de solidaridad está en armonía con las condiciones modernas en el mundo del trabajo, cada día menos confinada a la empresa, ligado por el contrario a los grandes movimientos económicos y sociales, nacionales y hasta internacionales de la época". (173) Es precisamente en la huelga de solidaridad donde se manifiesta más vivamente el sentimiento de solidaridad de clase.

Pero lo que pasa en cuanto a la licitud de la huelga es que no está muy clara. La legislación francesa no se ha pronunciado al respecto y las opiniones de la doctrina son divergentes. Algunos, tales como los profesores Brun y Galland (174) consideran que una huelga de esta clase es una deformación de la institución. "Ella implica un desconocimiento por parte de los asalariados de sus propias relaciones frente a la empresa a la cual pertenecen ya que el trabajador deserta de su puesto por razones extrañas a sus propias relaciones de trabajo con el empleador".

167) Helene Sinay, op. cit. pag. 182 y siguiente.

168) P. Laroque, Conciliación ante la Corte Superior de Arbitraje. 1939'

169) Helene Sinay, op. cit. pag. 185

Además añaden los autores mencionados, una huelga de este tipo es socialmente peligrosa porque ella amplía los conflictos sociales.

La opinión comunmente enseñada consiste en distinguir el lugar donde se desenvuelve la huelga de solidaridad, si esta última tiene lugar en el interior de una empresa o en el exterior de la misma. Dicho de otro modo se distingue el lugar físico, en lugar de distinguir las causas, o lo que es lo mismo, si entra en juego la cuestión profesional o no.

Paul Durand no considera como lícitas más que las huelgas de solidaridad que atañen directamente a la condición de los asalariados de una misma empresa, individual o colectivamente. (175) Las demás formas de huelga de solidaridad para Paul Durand, deberían ser consideradas ilegales por que ellas no reposan en las relaciones de trabajo formadas entre el empleador y sus asalariados.

El profesor G. Camerlynck se niega a dividir las huelgas de solidaridad interna y externa en cuanto a su validez. El hace valer la posibilidad de un interés profesional colectivo, común a los dos grupos de asalariados en huelga, en empresas diferentes (tal el licenciamiento es temido injusto de un representante sindical a escala regional). (176)

Por su parte Helenne Sinay afirma que si es evidente que los asalariados sosteniendo reivindicaciones formadas en otra empresa no concernientes a su propio empleador, este puede muy bien argumentar que eso no le incumbe. Pero es también evidente que no solamente hay solidaridad entre trabajadores sino que hay una solidaridad contra el patronato del cual el empleador forma parte. En este caso, sostiene Mme. Sinay "por consiguiente el interés así puesto en juego, la huelga de solidaridad provocará una intervención de este segundo empleador y del sindicato patronal para encontrar una solución. (177)

La jurisprudencia francesa bien se ha orientado hacia una distinción sobre sus causas. Ella no ha tenido en cuenta el criterio de la interioridad o de la exterioridad de la empresa. Ella ha establecido una distinción entre las huelgas de solidaridad profesional y las huelgas de solidaridad política. La solución depende de las causas en que se manifiesta la solidaridad. (178)

En síntesis, la huelga de solidaridad será lícita si ella tiene un objetivo profesional, por el contrario será abusiva y por ende ilegal si tiene por objeto un fin político. Una jurisprudencia bastante reciente subraya que si bien en su origen la huelga ha sido desencadenada por solidaridad con los estudiantes (de una universidad) el fin profesional de esta resultaba suficientemente establecido por el hecho de que tenía a un aumento de salarios y aun mejoramiento de las condiciones de trabajo. (179)

170) Ver art. 373 del Código Dominicano de Trabajo

171) Nos proponemos hacer un análisis más detallado sobre la huelga de solidaridad en Derecho Dominicano.

En todo caso la cámara criminal de la Corte de Casación ha decidido por una sentencia del 23 de octubre del año 1969 que: “los jueces del fondo para declarar ilícita una huelga abarcando toda la nación principalmente contra la orientación económica del gobierno, se limita a la afirmación general precipitada sin poner la Corte de Casación en condiciones precisas no satisfechas de orden social y profesional de naturaleza tal, que interesen a los obreros de la empresa Riviere-Casalis al menos a otros obreros con los cuales ellos habrían entendido solidariamente. (180) La cámara criminal niega el carácter político a esta huelga por el solo hecho que ella es de amplitud nacional. La Corte de Casación francesa parece que implícitamente admite que una huelga mixta —profesional—política— conserva como denominador su carácter profesional.

En nuestro derecho la huelga de solidaridad está formalmente prohibida por el código de trabajo.

Sin embargo, la huelga fundada sobre la solidaridad merece un análisis más profundo. En efecto, es que la huelga declarada en apoyo a uno o varios trabajadores de una misma empresa debe ser tratada con el mismo rigor que la huelga declarada en solidaridad con trabajadores en huelga de empresas distintas.

Cuando la huelga es desencadenada para apoyar reivindicaciones de trabajadores de otras empresas, no hay duda, ella está prohibida, esto se deduce de la fórmula del artículo 373 párrafo 2do. del Código de Trabajo, “las que fundan en razón de pura solidaridad con otros trabajadores”.

Por el contrario el criterio precedentemente expuesto será aplicable en el caso donde la huelga de solidaridad estalla en la misma empresa.

En principio, creemos que a causa de la ambigüedad misma del párrafo 2do. del artículo 373, la opinión de Paul Durand con respecto a este sujeto es perfectamente válida. En efecto, el legislador dominicano ha dicho que: “la huelga de solidaridad está prohibida si los trabajadores participan a una huelga de pura solidaridad con otros trabajadores. Esto se puede interpretar diciendo que “los demás trabajadores” son los trabajadores extraños a la empresa, los trabajadores de otras empresas.

Si los trabajadores de un puesto clave de una empresa cualquiera se ponen en huelga para mejorar sus condiciones de trabajo o para defender sus intereses, y que estas condiciones conciernen a todo el conjunto de los trabajadores (aún si ellas no le atañen directamente) y que serían mejoradas en el marco de la empresa en su totalidad, si la huelga tuviera éxito, en ese caso, si los otros trabajadores se ponen en huelga manifestando su solidaridad con sus camaradas, la huelga no debería ser juzgada como en el caso precedente.

García Aybar no hace la distinción entre huelga de solidaridad interna y huelga de solidaridad externa. El rechaza decididamente la justificación de una huelga de solidaridad interna. “La huelga de solidaridad, no entra en el marco del derecho del trabajo, ya que le falta el elemento primordial que caracteriza la huelga, esto es, la existencia previa de un conflicto colectivo entre huelguistas y un patrón”. (181)

A nuestro parecer la huelga de solidaridad, ciertamente carece de un elemento principal bien definido, sin embargo no es menos cierto que los trabajadores en tanto como clase, consideran que el problema que toca a una parte de los trabajadores concierne a todos.

Por su parte, Rafael Albuquerque (182) sostiene: "nosotros creemos igualmente que las huelgas de solidaridad están prohibidas. La interpretación restrictiva que se podría hacer del artículo 373 del Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores desaparece si se recuerda que la finalidad de la huelga es la solución de un conflicto económico y que este de acuerdo con nuestra legislación positiva, reviste siempre un carácter colectivo".

I. HUELGA PERLADA:

La huelga llamada perlado no es más que la ejecución de una manera errada, defectuosa e inusual del trabajo.

En varios países de la Comunidad Económica Europea (Italia y Países Bajos) esta forma de huelga está considerada como la violación a una obligación contractual constituyendo una falta grave.

Esta forma de huelga no posee todos los elementos ordinarios de la huelga: no es una verdadera cesación del trabajo.

La jurisprudencia francesa niega a esa forma de movimiento reivindicativo la protección legislativa de 1950. En efecto, en una sentencia de 5 de marzo de 1953 la Corte de Casación sostiene que "no hay paralización de labores cuando el trabajo es ejecutado lentamente o en unas condiciones voluntariamente defectuosas. (183)

La huelga perlada según Mme. Sinay es una ejecución defectuosa del trabajo cumplido en condiciones distintas de las practicadas normal y habitualmente en la profesión. (184)

Hay varias decisiones jurisprudenciales que niegan el carácter de huelga lícita a esta forma de huelga. Efectivamente la Corte de Casación en una sentencia del 19 de marzo de 1953 sostuvo: "el derecho de huelga permite al asalariado suspender, sin romper, su contrato de trabajo, pero no lo autoriza, escudándose bajo este derecho, ejecutar su trabajo en condiciones que no sean las previstas en el contrato y practicadas en la profesión". (185) El trabajador que participa en una huelga perlada comete una falta grave que justifica su despido inmediato.

172) Mme. Ribettes, op. cit. pag. 254.

173) H. Sinay, Op. Cit. pag. 170

174) Brun et Galland, op. cit. pag. 901, 11-173b.

175) Tratado de Derecho del Trabajo T. III No. 298 op. cit.

176) Camerlynck, Enciclopedia Dalloz No. 57

J. HUELGAS POPULARES:

Antes de terminar este capítulo, queremos referirnos muy brevemente a una clase de huelga poco conocida en otros países pero que ha sido empleada en países con problemas políticos agudos. Se trata, simple y llanamente de la que, en nuestro país recibe el nombre de "huelgas populares o más exactamente huelgas barriales".

Si nos decidimos a hablar de este tipo de huelgas es porque creemos: primeramente que ellas están en relación muy estrecha con las huelgas de solidaridad, formalmente prohibida por la ley, y en segundo lugar porque se trata de un género de huelga completamente nuevo en el mundo político-social dominicano.

Los autores con una visión del derecho de huelga ligado a un contrato de trabajo, o sea los que nos reconocen el derecho de huelgas más que a los trabajadores subordinados en virtud de un contrato de trabajo no admitirán de ninguna manera, los movimientos paralizadores de toda clase de trabajo por una comunidad completa, como una verdadera huelga.

Las huelgas populares tienen todas las características dice el código dominicano de trabajo es la suspensión concertada, colectiva y voluntaria del trabajo realizada por los trabajadores para defender sus derechos y sus intereses comunes.

Ahora bien, que pasa cuando una ciudad entera decide de una manera concertada, voluntaria y sobre todo colectivamente suspender todas sus actividades y ponerse en pie de huelga para protestar contra las malas actuaciones de ciertas autoridades? (186)

Al respecto, García Aybar escribía: "Aunque las huelgas son al menos jurídicamente, suspensiones colectivas de trabajo, realizadas voluntariamente por los trabajadores para defender sus derechos y sus intereses comunes, en nuestro país, donde todo, generalmente se desnaturaliza, una nueva clase de huelga surge, las cuales podrían, muy bien ser calificadas de huelgas populares desencadenadas no por un sindicato o por una confederación (187) obrera, sino por todos los habitantes de una ciudad determinada, para protestar pacíficamente y de común acuerdo, contra los abusos cometidos por las autoridades y para demandar del gobierno la sustitución de esas autoridades." (188)

García Aybar, ligado a una legalidad pasada de moda, admite que esas clases de movimientos constituyen verdaderas huelgas, aún si ellas son "una deformación" según él de la huelga legalmente reconocida.

177) Helene Sinay, *Op. Cit.* Pag. 171

178) La noción y la licitud de la huelga. F. Givord, *Derecho Social* 1961 pag. 29 No. 18b.

179) Ch. Creminelle 23 de oct. 1969 Nota de H. Sinay, *Recueil Dalloz* Pag. 128 (1970).

180) Trib. de Inst. Albeville, 19 de nov. 1968.

181) García Aybar, *op. cit.* pag. 109

182) Rafael Alburquerque, *op. cit.* pag. 25

183) Cas. Soc. 5 de Marzo 1953, D. 1954, J.C.P. 19, 31 7553, note Delpech; 9 de marzo 1953 Dr. Soc. 1953, 409 H. Galland la Huelga Perlada, J.C.P. 1947-1637; Lagrange; Constitucionalidad de la huelga perlada, Dr. Soc. 1961 Chr. pag. 35

Creemos que estos movimientos realizados por todos los ciudadanos de una, de dos o de tres ciudades tienen todos los elementos constitutivos y característicos de una huelga, aún si ellos no están dirigidos contra el propietario de una fábrica determinada. Es poco sostenible la tesis de que la huelga debe ser dirigida contra un patrón.

Por otra parte, es evidente que en todo movimiento huelguístico se encuentran conjugados los elementos económicos, políticos y sociales y lo que determina la naturaleza de ese movimiento es precisamente la preeminencia de uno de esos elementos.

Frente a una situación como la descrita, no es fácil determinar en que medida la huelga tiene un carácter político, económico o solidario.

Primeramente, y si se juzga superficialmente se verá el elemento político como predominante, pero si le hace un análisis más serio y profundo se verá que es imposible descuidar los caracteres económicos y solidarios de esta clase de huelga. Por ejemplo, en "Los Minas" (189) la protesta de comerciantes, propietarios de barras, bares y otros establecimientos comerciales fue determinante en esta tipo de movimiento colectivo-reivindicativo. Ellos decían "los habitantes del barrio no pueden salir después de la seis de la tarde, lo que significa que no podemos vender después de esta hora nuestra mercancías". Estaban sus intereses comunes afectados si o no?

El carácter solidario es evidentemente determinante también. Esta forma de huelga corresponde justamente a la definición de Alejandro Gallard (190) cuando señala: "la huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por los trabajadores a fin de alcanzar objetivos de orden profesional, político, etc....".

Se ha dicho, con justeza que en esos casos las huelgas que estallan son huelgas de "dignidad más que de salario".

Es notable que estas huelgas solo estallan en países cuyos gobiernos desconocen los derechos de los ciudadanos.

Por último en cuanto a las huelgas giratorias y de celo, permitidas en Francia, están igualmente prohibidas no solo por la ley sino por la propia constitución de la República.

Nosotros estimamos que, cuando los habitantes, trabajadores o no, de una ciudad determinada deciden paralizar sus actividades a pesar de los perjuicios que esta acción va a entrañar, se encuentra uno evidentemente en presencia de una huelga. Esta huelga no es dirigida contra el patrón empresario naturalmente, sino contra un "patrón que, en este caso es el gobierno y que no respeta los intereses y derechos comunes de los trabajadores o de trabajadores subordinados y no subordinados y de trabajadores de empresas públicas o privadas.

184) H. Sinay, op. cit. pag. 201

185) Soc. 19 de marz. 1953; S. 1953, 1. 199. Dr. Soc. 1953. 409 Bull Civ.

CAPITULO X

X. PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Vamos a tratar un aspecto del derecho de huelga muy importante y que en los países donde no ha sido reglamentado este derecho reviste otra modalidad: el procedimiento de calificación de una huelga.

El sagrado derecho de los trabajadores a declararse en huelga no es absoluto. Es evidente que su ejercicio causa siempre perturbaciones sociales y económicas capaces de afectar, no solo el interés particular sino el colectivo también. Es por eso que la mayor parte de las legislaciones laborales del mundo han limitado este derecho.

La ley, muchas veces, ha definido la huelga legal y la huelga ilegal. Pero muchas veces, también se limita a determinar los caracteres y formalidades necesarias para que tal o cual suspensión voluntaria y colectiva del trabajo pueda ser considerada como una huelga legal.

Es necesario, pues, que exista un organismo para cuando una huelga ha sido encadenada, tenga facultades de determinar si la paralización del trabajo ha sido realizada de acuerdo a las leyes que la reglamentan. (191) Esta formalidad no es necesaria en los derechos donde la huelga no ha sido objeto de reglamentación legislativa. En este caso se encuentran Francia, Italia y casi todos los países de la Comunidad Económica Europea.

La calificación de una huelga es muy importante en el derecho dominicano, ya que sus efectos jurídicos, la mayor parte de las veces, dependen de su legalidad o ilegalidad.

En nuestro país la facultad de calificar de legal o ilegal las huelgas y los lock-out (paros patronales) pertenece a la Corte de Trabajo cuyas funciones por disposición legislativa, son ejercidas provisionalmente por las cortes de apelación.

Estas disposiciones están contenidas en los artículos 625 y siguientes del Código Dominicano de Trabajo. En efecto, de acuerdo a estos textos legales en los casos de huelga o de lock-out declarados después de haber cumplido con las formalidades prescritas por los artículos 374 y 382, la Corte de Trabajo tiene plena competencia para calificar una huelga o un lock-out. La Corte de Trabajo en esos casos debe limitarse a decidir si la huelga o el paro patronal han sido declarados de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

En caso de que la huelga o el paro patronal hayan sido declarados en violación de los artículos 370, 373 y 374 del Código de Trabajo, la corte competente puede proceder a su calificación, a petición de la Secretaria de Estado de Trabajo o aún de oficio. La ley impone un plazo de cinco días, después de haber tenido conocimiento de la existencia de la huelga, para calificarla. La Corte de Trabajo puede calificar de oficio, como hemos dicho, o a petición del Secretario de Estado de Trabajo cuando se trata de una huelga política, de solidaridad o si ha sido declarada en los llamados servicios públicos.

191) Esta formalidad no es necesaria en derecho francés porque la huelga principalmente en el sector privado, no ha sido reglamentada.

Es evidente también que la Corte pueda proceder a calificar una huelga a petición de las partes (un ejemplo práctico lo constituye la huelga de los trabajadores de Bolo-notto Hermanos). Esta solicitud puede hacerla una de las partes o ambas a la vez. Por otra parte, es oportuno señalar que nos referimos a los casos en los cuales los trabajadores han cumplido con las disposiciones legales previas a la suspensión voluntaria y colectiva de sus actividades. Como se ha dicho, el organismo encargado de la calificación de las huelgas y de los paros patronales es la Corte de Trabajo. Sin embargo esta regla sufre una excepción en lo que se refiere a las huelgas de transporte. En efecto, en los casos de huelga o lock out, en los servicios de transporte de cualquier naturaleza, el Secretario de Estado de Trabajo es competente para declarar de oficio la ilegalidad, sin necesidad de recurrir a la Corte (192)

En cuanto al procedimiento de calificación propiamente dicho, la primera tarea del presidente de la Corte es ordenar, mediante un auto, la inmediata reanudación de las labores. Este auto no es más que una maniobra "legal" de romper la huelga'

De modo pues, que la calificación de una huelga comienza con decisión, auto del juez presidente de la Corte, ordenando inmeditamente la reanudación del trabajo en un plazo perentorio de 48 horas. Esta decisión debe ser tomada dentro de las 24 horas, cuando se ha tenido personalmente conocimiento de la huelga y cinco días cuando ha sido apoderado por una de las partes.

La Corte mediante el auto, al mismo tiempo que ordena la reanudación del trabajo, debe fijar el día y la hora de la llamada "audiencia de calificación". Esta "especie" de sentencia debe ser notificada a cada una de las partes por el secretario de la Corte de un plazo de 58 horas.

El auto del juez presidente debe ser, además, observado por los huelguistas que no han obedecido al auto del presidente de la Corte no solo es "legal" sino jurisprudencial también. La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado varias veces en ese sentido. En dos sentencias relativamente recientes, nuestra Corte de Casación refuerza, por así decirlo, las disposiciones legales que comentamos. (Véase Sent. del 29 de novimebre de 1965, B.J. 660). (193)

No vemos más que en el auto del juez-presidente de la Corte y en la drasticidad de su aplicación (declarando ilegal automáticamente la huelga o el paro patronal) una traba a la precaria existencia del derecho de huelga en la República Dominicana. Consideramos criticable las dos sentencias de los jueces de la Suprema Corte de Justicia ya que con ello vienen a contribuir una violación más al derecho de los trabajadores.

- 186) En la República Dominicana a partir de 1969 barrios enteros de la Capital (recuerdese de la huelga de Los Minas en 1969 y 1971) y provincias del interior del país (región del Cibao Central) se declararon en huelga a causa de la represión gubernamental. Véase Revista Ahora del 15 de marzo de 1971.
- 187) Es preciso recordar que en derecho dominicano, el sindicato no tiene la facultad legal para declarar una huelga.
- 188) García Aybar, José E. "Las Huelgas Populares", Listin Diario 2 de febrero de 1971, Santo Domingo.

Ahora bien, el procedimiento de calificación de una huelga en derecho dominicano tiene un carácter completamente especial. En efecto, las huelgas tienen casi siempre por origen, conflictos económicos y el tribunal que viene a establecer la calificación es una jurisdicción de derecho. Es a todas luces un contrasentido. Esta jurisdicción no tiene competencia para examinar y sobre todo resolver este tipo de problemas. Hay autores que sostienen que esta contradicción no es más que aparente. José Ernesto García Aybar, es partidario de que la solución de los conflictos económicos pertenece a la conciliación y al arbitraje, ya que se trata de controversias de intereses, los cuales no pueden ser juzgados y decididos por la simple aplicación de un texto legal. Mientras que, continúa García Aybar, la calificación de esas mismas controversias es de carácter exclusivamente jurídico, puesto que los jueces que van a decidir sobre la calificación deben solamente limitarse a examinar si las partes han cumplido o no con las disposiciones legales que rigen el ejercicio del derecho de huelga y su existencia misma. (194).

Es evidente que en un procedimiento como el nuestro, la conciliación no existe, por que la Corte debe, como hemos dicho en repetidas ocasiones, limitarse a establecer jurídicamente si tal o cual huelga es legal o ilegal; si ella ha sido declarada según las disposiciones que rigen los movimientos huelguísticos.

Además el procedimiento de calificación es sumario - esto es que las formalidades exigidas en los procedimientos ordinarios son suprimidos. En la audiencia de calificación el presidente de la Corte dará a cada parte la oportunidad de defenderse, presentar los elementos de prueba que consideren pertinentes para justificar la calificación de la huelga. La parte que ha declarado la huelga, en este caso los trabajadores, tendrán prioridad para hablar. Es un verdadero juicio, pudiendo el presidente de la Corte pedir todas las informaciones que considere de lugar y suspender las discusiones cuando considere que está lo suficientemente edificado. (195)

- 189) Barrio populoso de la Capital Dominicana
190) Alejandro Gallard, op. cit. pag. 231

- 191) Esta formalidad no es necesaria en derecho francés porque la huelga principalmente en el sector privado, no ha sido reglamentada.

Notas:

- 192) Cuando la huelga ha sido declarada en un servicio público de transporte, la Secretaría de Estado de Trabajo es competente para declarar la ilegalidad de la huelga en virtud de la ley 239 del 4 de mayo de 1964.
193) Decisión de la Suprema Corte de Justicia del 29 de noviembre de 1965. B.J. No. 660 Pag. 977 y 984.

- 194) García Aybar, op. cit. pag. 182

- 195) Los escritos de defensa y réplica del procedimiento ordinario están suprimidos. Las partes se limitarán a comparecer a la audiencia del día y la hora fijada por el presidente de la corte.

La Corte puede suspender, por razones atendibles, el conocimiento de la calificación. Puede también, conceder plazos bastantes breves para que las partes aporten escritos ampliatorios de conclusiones.

El plazo para la Corte pronunciar la sentencia de calificación es de cinco días a partir de la última audiencia. Está demás recordar que la Corte no se debe pronunciar más que sobre la legalidad o ilegalidad de la suspensión de actividades y nada más. Quizás insistimos demasiado sobre este aspecto. Lo hacemos de una manera expresa, ya que podría darse el caso de que la Corte podría extralimitarse.

Hay que notar que el plazo de cinco días para pronunciar la sentencia de calificación casi nunca es observado.

Por otra parte, creemos que la audiencia de calificación debe pasarse pura y simplemente como una audiencia civil; es decir, donde todo el procedimiento debe hacerse por escrito, sin necesidad de discusiones. Máxime cuando todos los aportes y alegatos jurídicos debe ser hecho por escrito.

Pero las cosas no son tan simples como hemos visto. Varios problemas se plantean y que es necesario resolver. En efecto, el primero es el de saber a quien incumbe la notificación de la sentencia de calificación de la huelga. En cuanto a la notificación del auto del presidente de la Corte, ordenando la reanudación de las actividades el código de trabajo precisa por quien debe ser notificado dicho auto. Esto es, por el secretario de la Corte.

Sin embargo, en lo que respecta a la notificación de la sentencia, la ley no dice nada al respecto. Ahora bien, por analogía y en la práctica es el mismo secretario de la Corte quien lo hace.

El segundo problema que se plantea es el de la situación que se presenta en el momento de la calificación si la huelga es declarada ilegal, el patrono tiene en sus manos los poderes para impedir la continuación de la misma. (Véase art. 379 del C.D.T.).

Pero, por el contrario, si la huelga es declarada legal, cual es la situación de los trabajadores que han reanudado su trabajo acatando el auto del presidente de la Corte? Por otra parte, ¿cual es la situación de los trabajadores que no han obedecido la decisión del juez presidente ordenando la reanudación del trabajo suspendido, en un plazo perentorio de 48 horas?.

Claro está que no nos referimos a la huelga proseguida por la totalidad de los trabajadores después de la decisión que ordena la reanudación del trabajo, ya que ella cae dentro de las disposiciones del artículo 373 del Código de Trabajo: lo que significa que es ilegal de pleno derecho.

Ahora bien, ¿cual sería la solución, si una parte de los trabajadores en huelga acata el auto del juez-presidente de la Corte? Es una situación bastante compleja. Nos encontramos frente a dos cosas: en una de los trabajadores no toman el trabajo y prosiguen sus movimientos huelguísticos: ilegal de pleno derecho, como hemos visto; y en la otra los trabajadores han levantado (forzado por el auto) la huelga y se reintegran a su centro de labores. El primer caso se puede complicar aún más cuando una parte de los trabajadores toma nuevamente su trabajo y la otra desobedece la decisión de la Corte. En este último caso ¿como calificar la huelga? Por supuesto, que no puede haber una calificación intermedia: la huelga es legal o ilegal. La legislación y la jurisprudencia dominicana nada ha dicho al respecto.

A nuestro parecer la posición más lógica y justa, es la que sugiere Rafael Alburquerque. (196) Es decir, hay que tener en cuenta el criterio de la mayoría ya que la huelga es el resultado de una decisión colectiva del 60 por ciento de los trabajadores de una o varias empresas. En efecto, si el 60 por ciento ha tomado el trabajo, difícilmente se podrá calificar una tal huelga de ilegal. Si por el contrario el 40 por ciento restante no ha reanudado sus actividades, estos pueden ser despedidos por el patrón, no precisamente a causa de la ilegalidad de la huelga, sino por abandono de labores (197).

Sin embargo, se podría perfectamente sostener que no hay realmente abandono de labores sino huelga ilegal, puesto que es esto precisamente en que los trabajadores han faltado: Haber proseguido una huelga ilegal". En definitiva todo depende de la óptica jurídica con que se mire.

Nota de la Pág. 87)

En caso contrario, esto es, cuando una parte de los asalariados ha reanudado sus actividades, pero que esto no represenar el 60 por ciento, la Corte puede calificar la huelga ilegal con todas las consecuencias que ella entraña, aún para los trabajadores que han reanudado su trabajo.

Por otra parte, ¿los trabajadores, cuya huelga ha sido declarada legal por la Corte (y que han obedecido, naturalmente la decisión de la Corte) podrán ellos suspender nuevamente sus actividades y ponerse el huelga? Se podría considerar esta "nueva huelga", esta nueva paralización de trabajo como una nueva huelga, o por el contrario, habría que considerarla como la misma huelga, suspendida momentaneamente por la decisión judicial?

En lo que respecta a las dos preguntas que acabamos de formular la jurisprudencia dominicana nada ha dicho; la doctrina se encuentra dividida.

En efecto, García Aybar considera que por su enunciado la decisión de reanudación del trabajo pone fin al estado de huelga y que no puede reanudarse después de la sentencia de calificación (198). Por el contrario, otros autores, entre ellos Rafael Alburquerque sostienen que se trata de una nueva suspensión de actividades. (199) Estos fundamentan su tesis en el artículo 47 del Código de Trabajo (200) "que considera que la

huelga y el lock-out calificados legales suspenden el contrato de trabajo. Si la huelga, concluye, Alburquerque, que ha sido juzgada legal por la Corte de Trabajo, los huelguistas pueden muy bien suspender de nuevo sus actividades.

Por nuestra parte, creemos que este nuevo estado de huelga no puede ser considerado como una nueva huelga distinta de la que existía antes del auto del juez de la Corte porque en ese caso, sería necesario llenar todos los requisitos exigidos para lanzarse a una nueva huelga. Somos de opinión que los trabajadores pueden continuar su huelga

196) Rafael Alburquerque, op. cit. pag. 48 y 55.

197) Pensamos que efectivamente no hay abandono de trabajo o ausencia sino huelga ilegal; es precisamente en esto en que los trabajadores están en falta: por continuar una huelga ilegal.

198) García Aybar op. cit. pag. 165

199) Rafael Alburquerque pag. 49 op. cit. p

200) El artículo 47 del Código Dominicano de Trabajo trata de las diversas causas de suspensión del contrato de trabajo.

(Nota de la pág. 88)

suspendida por la disposición judicial. Creemos que la suspensión es momentánea y forzosa y que pasado esa situación el movimiento huelguístico debe seguir su curso normal.

La sentencia de calificación pone fin al procedimiento de calificación propiamente dicho. La Corte de Trabajo, como hemos dicho, repetidas veces, debe limitarse única y exclusivamente al aspecto legal o ilegal del paro.

En nuestro país, es verdaderamente raro que la Corte declare una huelga legal. Existe siempre un pretexto para hacer fracazar el derecho de los trabajadores.

Sin lugar a dudas, el aspecto, a nuestro entender, más importante del problema que nos ocupa es que la sentencia de calificación debe ser notificada a las partes en un plazo de 48 horas, no siendo esta sentencia susceptible de ningún recurso. La afirmación es tajante y precisa.

La Suprema Corte de Justicia en una sentencia del 2 de marzo de 1964 (201) sostiene que "la calificación de las huelgas y de los paros patronales no será susceptible de ningún recurso y que en estos casos el recurso intentado por los sindicatos no debe ser dirigido contra una sentencia de calificación de huelgas, pues el recurso no podrá ser admitido. La Suprema Corte de Justicia rechazó idéntico recurso en una sentencia del 11 de noviembre de 1966. (B.J. No. 672 Pág. 2197). (202).

Por último, la notificación de la sentencia plantea un serio problema. El último párrafo del artículo 628 del Código de Trabajo dice textualmente: "la sentencia debe ser notificada a las partes". Es evidente que en una huelga intervienen dos partes: de una los trabajadores y de la otra el patrono. Pero dado que en nuestro país un sindicato (si el sindicato no cuenta con la mayoría de los trabajadores) no tiene derecho a desencadenar una huelga ya que la ley exige más del 60 por ciento para poder hacerlo, la sentencia de calificación tampoco puede serle notificada.

(Notas de la Pág. 89)

Sin embargo, si es cierto que el sindicato no tiene derecho a declarar un movimiento huelguístico, en la práctica es a él a quien se le notifica la sentencia de calificación.

En caso en que el sindicato sea mayoritario, o si el comité (el llamado comité de huelga que en ciertos casos se forma) le pertenece, la solución precedente es justa. La solución correcta (dado que notificar a cada trabajador en particular sería un trabajo extremadamente difícil para el Secretario) será aplicar el procedimiento establecido por los artículos 53 y 54 del Código de Trabajo. La sentencia debe ser notificada al Departamento de Trabajo, que se encargará de hacerla conocer a los trabajadores. Este departamento publicará luego un anuncio invitando a los trabajadores a reintegrarse a su centro de trabajo. Esta publicación podrá hacerse en un periódico de circulación nacional.

El presidente de la Corte, después que la huelga ha sido calificada legal, puede nombrar árbitros cuya función será de pronunciarse sobre el conflicto económico, que divide a las partes. Estos es simple y llanamente una medida de fuerza que el legislador ha impuesto a los trabajadores. Es una traba más a la precaria existencia del derecho.

201) Decisión de la Suprema Corte de Justicia del 2 de marzo de 1964 B.J. 644 pag. 393 a 396.
 202) Sentencia de la Suprema Corte de Justicia del 11 de noviembre de 1966 B.J. No. 672
 Pag. 2197.

CAPITULO XI

XI. LA HUELGA EN EL SECTOR PUBLICO

A. DERECHO FRANCES:

La conquista del derecho a huelga para los funcionarios y agentes de los servicios públicos (203) ha sido más costosa que para los trabajadores de las empresas privadas.

Si hasta 1946 la huelga no era legal en el marco del sector privado, o su reconocimiento como tal muy precario, con mayor razón era ilegal en el sector público. Esto se explica por el hecho que mientras la huelga en las empresas privadas significa el enfrentamiento de dos intereses particulares, la paralización de los servicios públicos por paro laboral concierne a los poderes públicos responsables de su funcionamiento (204). Es decir, que como lo apunta muy bien Lyon—Caen (205) se puede decir que el Estado aparece en la vida social contemporánea bajo dos caras: en su antiguo rol del estado gendarme, responsable de la justicia, de la policía, de la defensa, el se ha añadido tareas nuevas y se ha convertido en estado empresario.

Simultáneamente, además de los servicios públicos de tipo administrativo, confiados a personas teniendo tradicionalmente la calidad de funcionarios públicos -han aparecido servicios públicos industriales y comerciales que emplean asalariados regidos por un contrato de trabajo.

Notas pág. 91

La huelga de los agentes de servicios públicos presenta con relación a la huelga de asalariados ordinarios diferencias que es necesario estudiar: ella entraña una molestia no para un empleador particular sino para todos los usuarios, malestar que los poderes públicos están, pues obligados a resolver.

Este tipo de servicios es en apariencia muy disparate, porque comprende empresas públicas y empresas privadas; pero ellas tienen esto en común, que sin provenir directa o enteramente del poder público satisfacen necesidades colectivas primordiales.

B. Aymé (206) se expresa en estos términos: “La huelga de funcionarios, por el hecho de que ella paralizaría, el funcionamiento de dichos servicios no sería tolerable por un gobierno digno de este nombre, para un gobierno que cumpla honestamente su función. La huelga, si ella es dolorosa pero aceptable cuando se trata de trabajadores de la industria privada, sin embargo, debe ser irremediabilmente descartada de los servicios públicos, y las autoridades tienen el deber, no decimos solamente el derecho de reprimirla”

Se entiende por servicios públicos, según Belorgey (*La Huelga en el sector público*) por una parte del sector de la administración y de los organismos de colectividades públicas, donde el personal está constituido por agentes públicos, y por otra parte el sector de las actividades económicas correspondientes al cumplimiento de una misión de servicios públicos cuyo personal está generalmente colocado bajo un régimen de derecho privado. Para la primera categoría se emplea frecuentemente la expresión de agentes públicos económicos y para la segunda la de agentes de servicios públicos económicos. Nosotros utilizaremos el término de “agentes de servicios públicos” para el conjunto.

204) Belorgey, *El Derecho de Huelga en el Sector Público*, D.S. 1948

205) Gerard Lyon—Caen, *precis du Droit du Travail* 1967 pag. 513.

Por su parte, M. Colson (207) se expresa también muy severamente con respecto a la huelga en el sector público, "no se podría admitir señala, que el mantenimiento del orden y de la seguridad social públicos sean suspendido por una huelga ni que los servicios como el correo, los transportes, la energía eléctrica, los sitios de expendios de alimentos, los acueductos etc. sean desorganizados por la interrupción del trabajo de ciertos agentes". Es únicamente por que estos servicios públicos no pueden ser asegurados por la iniciativa privada, porque ellos deben necesariamente contar con una organización de conjunto, no se puede permitir que un desorden social los trastorne".

La jurisprudencia francesa tanto como la doctrina en numerosas sentencias han condenado severamente la huelga en el sector público.

Notas de la pág. 92

Cuando se examinan las decisiones de las cortes de apelación, las del Consejo de Estado y aún las de los tribunales correccionales, se constata la similitud de las decisiones tomadas: inspirándose todas en los mismos principios, ellas están motivadas por argumentos semejantes. A título de ejemplo vamos a permitirnos citar la famosa sentencia Winkel de agosto de 1909; la sentencia Minaire del 22 de octubre de 1937 las dos muy conocidas en toda Francia.

En estas decisiones jurisprudenciales se había juzgado que la huelga era incompatible con la continuidad indispensable de los servicios públicos, que su carácter ilícito resultaba de la noción de servicio público. (208).

Pero la cuestión fue reconsiderada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En efecto, el preámbulo de la Constitución de 1946 reconoce el derecho a la huelga sin distinguir la calidad o la función del trabajador.

Se deduce de este texto que el legislador francés ha querido acordar el derecho de huelga a todos los funcionarios, o ha mantenido, por el contrario la prohibición tradicional.

En casos muy pocos numerosos el legislador francés niega formalmente, el derecho de huelga a los funcionarios públicos. Así la ley del 27 de diciembre de 1947 sobre las compañías republicanas (especie de policía nacional) de seguridad; la ley del 28 de septiembre de 1948 sobre la policía; la ordenanza del 22 de diciembre de 1958 (art. 10) sobre los magistrados; la ley del 2 de julio de 1964 sobre ciertos miembros del personal de la navegación aérea. Estos textos legales niegan al personal de estos servicios el derecho de huelga y reprimen penalmente toda cesación de trabajo.

No obstante, la fórmula del preámbulo constitucional ha entrañado una modificación con relación a la situación jurídica precedente. El Consejo de Estado a partir de 1950 reconoce en principio, el derecho de huelga a los agentes públicos, rodeando el ejercicio de este derecho de ciertas limitaciones, que pertenece al gobierno, responsable del buen funcionamiento de los servicios, de fijar la naturaleza y alcance en función

206) Aymé B. "El Fin Político en la Huelga" Pag. 142

207) Tratado de Economía Política, citado por B. Aymé, op. cit. pag. 143

208) Rivero et Savatier, op. cit. pag. 200

de las necesidades del orden público, al menos mientras no haya intervenido la reglamentación legislativa prevista por la constitución y bajo el control del juez que no vacila en anular las limitaciones abusivas" (209).

En efecto, el Consejo de Estado, en una decisión (sentencia Dehaene) del 7 de julio de 1950 ha dictado la regla siguiente: "En el estado actual de la legislación, pertenece al gobierno responsable del buen funcionamiento de los servicios públicos fijar el mismo, bajo control del juez, en lo que concierne a estos servicios, la naturaleza y alcance de estas limitaciones".

Brun y Galland (210) añaden: "he aquí una fórmula intermedia entre la condena absoluta de la huelga y la atribución del derecho de huelga a todos los funcionarios".

En general, en lo que concierne a los agentes públicos, los gobiernos sucesivos — como hemos dicho— por vía legal o por vía de ordenanza ministerial han prohibido la huelga a ciertas categorías de agentes, en función de la naturaleza del servicio, del rango en la jerarquía y de las circunstancias.

"La facultad de prohibir el recurso a la huelga parece limitado a los casos donde la cesación concertada del trabajo pone en peligro las necesidades particulares del orden público o la conservación de las instalaciones y del material indispensable a la seguridad del personal y a la continuidad de la acción gubernamental". (211).

El derecho de huelga en el sector público reconocido a los agentes del servicio público que no son indicados por las leyes de las cuales hemos hablado, ha sido reglamentado a partir de 1963.

La ley del 31 de julio de 1963 relativa a ciertas modalidades de la huelga en los servicios públicos concierne no solamente al personal civil del Estado, de los departamentos y de las comunes contando más de diez mil habitantes, sino también al personal de las empresas de los organismos y de los establecimientos públicos y privados, cuando

estas empresas o establecimientos están encargados de la gestión de un servicio público. Ella prohíbe principalmente la huelga giratoria y la huelga sorpresiva o sorpresa.

Vamos a hacer un breve estudio primeramente de las huelgas sorpresas y en segundo lugar las huelgas giratorias (en el sector público).

209) Rivero et Savatier *op. cit.* pag. 200 y siguientes

210) Brun et Galland *op. cit.* pag. 887

211) Decisión del Consejo de Estado del 14 de febrero de 1951 y 26 de octubre de 1960

B.— HUELGAS SORPRESAS O SORPRESIVAS:

Aún si en el sector privado, ninguna disposición legal prevé la existencia formal de un preaviso anterior al desencadenamiento de una huelga, cuando uno se encuentra frente a desenlaces sorpresivos numerosos y repetidos alrededor de una hora por semana, efectuados por una parte de los obreros con la finalidad de obtener la satisfacción de reivindicaciones profesionales, desconexiones hechas por rodamiento entre los diferentes talleres, sin preaviso, en días y horas variables; en este caso la huelga es ilícita porque estos movimientos son de naturaleza a crear en el funcionamiento del conjunto de la empresa y en la organización de la producción una perturbación anormal, grave y costosa y exorbitante del ejercicio regular del derecho de huelga. Una tal huelga es manifiestamente abusiva (212).

En el sector público la huelga sorpresa está expresamente prohibida por la ley.

En efecto el artículo 3 de la Ley del 31 de julio de 1963 con la finalidad de prevenir ese tipo de huelga instituyó la formalidad obligatoria de dar un preaviso.

Como la ley tiende a proteger los usuarios de los servicios públicos, frente a la huelga, el preaviso está destinado, de una parte a servir de señal de alarma, permitiendo precisamente a los usuarios tomar las precauciones necesarias en la medida en que esta

Notas: Pág. 95

sea posible (213), y por otra parte permitir a las autoridades públicas buscar los medios técnicos de reemplazar —por ejemplo camiones militares cuando la huelga es de transporte de hacer uso eventualmente del derecho de requisición o en fin de buscar un modo de vivir de huelga de acuerdo con los sindicatos organizadores— (214).

El artículo 1 de la ley está redactado de la manera siguiente: “El preaviso emana de la organización o de una de las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, en la categoría profesional, o en la empresa, la organización o el servicio efectuado. El precisa los motivos del recurso a la huelga”. El preaviso debe llegar cinco días francos antes del desencadenamiento de la huelga, a la autoridad jerárquica o a la dirección del establecimiento de la empresa, o del organismo interesado. El fija el lugar, la fecha y la hora del comienzo así como la duración limitada o no de la huelga a intentarse. El preaviso no pone obstáculos a la negociación tendiente a solucionar el conflicto.

212) Cámara Social 30 de enero de 1967, D. 1967, Somm. 87; En el mismo sentido Soc. 2 de mayo de 1968, D. 1968; Soc. 22 de abril de 1964 y 16 de julio de 1964 D. 1964 nota de Lyon—Caen.

213) H. Sinay Op. Cit. pag. 383.

214) H. Sinay op. cit. pag. 383 y siguientes

215) Lyon—Caen op. cit. pag. 515

En seguida varias cuestiones se plantean: 1.º. proveniencia del preaviso: el preaviso debe necesariamente emanar del sindicato o de los sindicatos más representativos. La exigencia de esta representatividad se aprecia en el plano nacional, en el plano profesional o aún en el plano de la empresa o del servicio (215).

En derecho francés, de acuerdo con la opinión de B. Aymé el sindicato más representativo debe reunir los caracteres siguientes: a) independencia, entendiéndose por ello la libertad de adhesión al sindicato. El número de votos recogidos por los candidatos en ocasión de las diversas elecciones es una de las condiciones que permiten apreciar la independencia; b) el segundo criterio es el de las cotizaciones cuya regularidad e importancia dan testimonio no solamente de la solidaridad de los lazos sindicales y de la actividad de la organización sino también de su autonomía; c) el tercero es el de antigüedad —que se entiende no solamente como la del sindicato mismo sino también como la antigüedad de la acción sindical de sus dirigentes y de su experiencia; d) el cuarto criterio es la actitud patriótica durante la ocupación alemana.

Se descarta la representatividad de los sindicatos que cuenten entre sus cuadros o sus miembros personas que hayan participado en la carta de trabajo promulgada por el gobierno de Francia ocupada (216)

La ley habla por primera vez de la organización sindical en la empresa y la reserva el monopolio del desencadenamiento de la huelga (217) El resultado final de esta dis-

posición legislativa es que, en lo adelante la intervención del sindicato en el desencadenamiento de una huelga en el sector público es absolutamente necesaria.

A partir de la promulgación de la ley del 31 de julio de 1963, Helene Sinay apunta: “el derecho de huelga y el derecho sindical aparecen ligados cuando, por lo contrario, fuera del sector público, la evolución de estos dos derechos ha sido histórica y jurídicamente separada”. (218).

Es evidente que la representatividad depende de la amplitud de la huelga; es decir, que si la huelga es nacional, solo los sindicatos más representativos a nivel nacional, están obligados a dar el preaviso; por el contrario si el conflicto se desarrolla en una sola categoría profesional o en un solo servicio, son los sindicatos más representativos de la categoría o del servicio en cuestión quienes están obligados a enviar el preaviso.

La ley no ha dicho nada en lo que concierne a la forma y expedición del preaviso. En general y a falta de un texto reglamentario de aplicación se admite que las condiciones de expedición deben permitir aportar la prueba que las formalidades previstas por la ley han sido cumplidas.

Notas pag. 97.

Es necesario enviar una carta certificada con acuse de recibo, única pieza que puede establecer que el preaviso ha llegado bien, dentro de los cinco días antes de la huelga y fue recibido por su destinatario”.

Además y para testimoniar que el preaviso está conforme a las disposiciones legales es necesario que sea firmado por la ó las personas (jefe del sindicato) con calidad para comprometer al sindicato o a los sindicatos interesados.

216) B. Aymé, op. cit. pag. 142 y siguientes.

217) Maurice Verdier, Los Sindicatos Dalloz 1966

218) Maurice Verdier, “Aspectos Inesperados de la Ley del 31 de Julio 1963. op. cit. por Lyon-Caen

C. CONTENIDO DEL PREAVISO:

En cuanto a su contenido, el preaviso debe contener el lugar, los motivos y la fecha de la huelga, así como su duración (sea limitada o ilimitada). Es necesario, a fin de prevenir a las autoridades y a los usuarios precisar la hora del comienzo de la huelga. El plazo de cinco días franco después de la recepción es obligatorio. Este plazo, a pesar de la carta, debe estar comprendido como un plazo mínimo y no como un plazo fijo; no obstante, si el preaviso es enviado con mucho tiempo de anticipación, se puede dudar de su carácter serio. (219).

El preaviso debe indicar los motivos. La indicación de los motivos de la huelga presenta su interés: primeramente ella vuelve posible la verificación de la existencia de los motivos profesionales; y en segundo lugar ella permite entregarse a una negociación ininterrumpida sobre un plano preciso. La mención de los motivos si ella no puede ser precisada, puede al menos ser aproximada.

El conjunto de las precisiones que comportan el preaviso permite apreciar la naturaleza y el alcance de la huelga y eventualmente hacer conocer a sus organizadores los elementos ilícitos de los cuales ella sería tachada, tomando en cuenta sea las personas afectadas, sea las formas que revelarían los otros datos del preaviso. (220).

Notas pag. 98

D. DURACION DEL PREAVISO:

En cuanto a la duración del preaviso, es necesario aplicar el principio siguiente: "toda huelga prolongada más allá de la duración anunciada es ilegal como atentatoria a los intereses públicos".

El preaviso no ofrece más que la garantía de informar de una eventualidad pero no de la certidumbre de un acontecimiento.

Los sindicatos no están obligados a comprometer el movimiento de huelga aún cuando hayan dado el preaviso. (221).

En dos casos, principalmente, es posible de renunciar a la huelga. En primer lugar cuando la renuncia tiene lugar por motivos de oportunidad.

Si justamente la realización efectiva de la huelga está subordinada a la no satisfacción de reivindicaciones, es evidente que todo preaviso está implícitamente condicionado. El envío del preaviso no obliga de ninguna manera a recurrir a la huelga.

El depósito de varios preavisos sistemáticamente renovados, como lo ha dicho muy bien Mme. Sinay, es jurídicamente posible.

No obstante en derecho francés se ha admitido que si la huelga no ha sido desencadenada en el plazo del preaviso (efectivamente notificado) fijado por la convención colectiva, ningún nuevo preaviso debe ser dado al empleador antes de la paralización del trabajo cuando es establecido que el personal no ha renunciado jamás a sus reivindicaciones y que el empleador, quien conocía la existencia y la causa del conflicto, no podía ignorar que su continuación entrañaría la huelga. (222).

219) Revista de Derecho Administrativo, enero y febrero 1967.

220) Revista de Derecho Administrativo, enero y febrero 1967.

221) Revista de Derecho Administrativo enero y febrero 1967

222) Decisión de la Corte de Paris, 18 de noviembre de 1964, D. 1965 Somm 20

E. RECEPCION DEL PREAVISO:

A quien debe ser dirigido el preaviso?. El preaviso debe ser dirigido a la "autoridad jerárquica o a la dirección del establecimiento, de la empresa o del organismo interesado".

Notas pag. 99

Si el preaviso de los funcionarios no presenta dificultad siendo dirigido al Ministerio interesado (si la huelga es nacional) o a su representante regional, la situación es diferente para el preaviso de los asalariados. Este debe ser enviado a la autoridad de dirección, director de empresa nacionalizada, propietario de la empresa, concesionario del servicio público. (223).

En resumen: el preaviso es obligatorio en el sector público; no es obligatorio para los trabajadores del sector privado más que si una convención colectiva así lo prevé.

F. HUELGA GIRATORIA: Su prohibición:

El segundo fin de la ley del 31 de julio de 1963 que reglamenta el ejercicio del derecho de huelga en el sector público es el de prohibir la huelga giratoria.

En efecto, la prohibición de las huelgas giratorias (224) está prevista en el artículo 4 que engloba en esta forma de cesación de servicio "las suspensiones de actividades que afecten por escalonamiento sucesivo o por vueltas concertadas los diferentes sectores o las diversas categorías profesionales de un mismo establecimiento o servicio de una misma empresa o de un mismo organismo".

De acuerdo con los términos del artículo 4 de la ley "la hora de cesación y la hora de tomar nuevamente el trabajo no pueden ser diferentes para los diversos miembros del personal interesado". Esta disposición condena justamente la huelga giratoria y la huelga sorpresa.

Helene Sinay dice al respecto: "el párrafo primero del artículo 3 obliga a los trabajadores a cesar todos el trabajo al mismo tiempo, disciplinando así la duración de la huelga, igual para todos y se desarrolla al mismo momento. Es la condenación misma de la huelga giratoria que precisamente afecta, sucesivamente y a horas o días diferentes, las diversas categorías profesionales o sectores de actividad". (225).

223) Helene Sinay, op. cit. pag. 387

224) Revista de Derecho Administrativo op. cit. pag. 243

225) H. Sinay op. cit. pag. 389.

226) Lyon—Caen op. cit. pag. 516

227) Lyon—Caen op. cit. pag. 516 y siguientes.

consecuencia una reducción del tratamiento y de los asesorios proporcional a la duración de la cesación del trabajo; pero el artículo 6 de la ley extiende al campo de la aplicación de la regla administrativa del trigésimo indivisible. (228).

La profesora Sinay admite igualmente la evidente contradicción que hay en la ley. Ella sostiene que las sanciones llamadas disciplinarias (art. 4) y las sanciones llamadas penucarias (art. 5) no abarcan la misma realidad jurídica. "Las primeras, dice ella, conformes a su principio de la ortodoxia, se incurre en razón del carácter ilegítimo de la huelga; sin embargo, las segundas tocan a los participantes a todas huelgas en los servicios públicos irregulares o regulares. cuando su duración es inferior a un día (229)

H. EL DERECHO DE REQUICICION:

En Francia la ley del 11 de julio de 1938 prorrogada por la ley del 28 de enero de 1959, permite a los poderes públicos proceder en todo tiempo y no importa bajo cuales circunstancias hacer una requisición a las personas, aún a los trabajadores de las empresas privadas. Pero este derecho no puede ser ejercido más que por las empresas o servicios indispensables, para asegurar el personal necesario a la buena marcha del servicio afectado. (230)

Nota de la Pág. 102

La ley de requisición está prevista inicialmente para la organización de la nación en caso de guerra.

El gobierno no puede abusar del derecho de requisición. "Es necesario que un atentado suficientemente grave haya afectado o sea susceptible de serlo, la continuidad del servicio o la satisfacción de las necesidades de la población". (231).

La requisición debe ser autorizada por el decreto tomado en Consejo de Ministros y una decisión ministerial procede entonces a la requisición o delega este poder a las autoridades administrativas locales; ordenes individuales son dirigidas a los interesados. (232)

El decreto de requisición debe limitarse exclusivamente solo al personal indispensable para asegurar las necesidades primordiales de la población.

La desobediencia a las disposiciones del decreto de requisición está sancionada penalmente. Según el artículo 31 de la ley del 11 de julio de 1938, "cualquiera que no haya obtemperado al llamado de requisición será pasible de un mes a un año de prisión y de una multa de 60 a 1,800 francos o de una pena solamente."

En Francia la requisición no ha sido empleada. La última tuvo lugar en 1963 (huelga de mineros).

228) Brun et Galland, *Derecho del Trabajo*, puesta al día 1968 pag. 291

229) Helene Sinay op. cit. pag. 393

230) Brun et Galland, *Puesta al día 1968* pag. 285

231) Consejo de Estado 24 de febrero 1961; igualmente 26 de octubre 1962.

232) Lyon-Caen op. cit. pag. 518

La prohibición formulada por la ley de 1963 concierne no solamente a las huelgas giratorias de tipo vertical que afectan sucesivamente los diversos sectores de una empresa, sino también las huelgas giratorias de tipo horizontal que afectan sucesivamente las diferentes categorías profesionales.

La segunda parte del artículo en cuestión está redactada de la manera siguiente: las cesaciones de actividad por escalonamiento sucesivo o por vueltas concertadas, cuando ellos emanan de diferentes establecimientos o servicios de una misma empresa o de un mismo organismo, no pueden tener lugar". A partir de esta redacción Lyon Caen afirma "solo permanece lícita la huelga giratoria cuando emana del personal de empresas diferentes, pero parece difícil de discriminar una huelga unitaria de ejecución fraccionada de varias huelgas autónomas, parciales, lícitas aunque sucesivas, sobre todo en la hipótesis de una huelga de solidaridad. (226).

G. SANCIONES:

En caso de inobservancia de las disposiciones que prohíben las huelgas sorpresas y huelgas giratorias, el personal afectado se expone a sanciones disciplinarias previstas por los estatutos.

Según el artículo 5 de la ley "la inobservancia de las disposiciones de la presente ley extraña la aplicación, sin otra formalidad que la comunicación del expediente, de las sanciones previstas por los estatutos o por las reglas concernientes al personal interesado".

La revocación y la retrogradación no puede ser pronunciada más que de conformidad con el procedimiento disciplinario normalmente aplicable. (Es decir la convocación del Consejo de disciplina).

Además la revocación no puede ser pronunciada a este título con pérdida de derechos a la pensión. Las sanciones penales están también excluidas.

Lyon-Caen (227) sostiene la falta de unidad de las sanciones legales previstas porque ellas no pueden ser las mismas para un funcionario y para un asalariado.

Notas: Pág. 101

En efecto, un funcionario podrá ser sancionado disciplinariamente después de la comunicación del expediente: Si la sanción pronunciada, añade Lyon-Caen es la revocación o la retrogradación el procedimiento disciplinario normal deberá seguirse.

En cuanto al asalariado, su participación en una huelga defectuosa cae bajo las disposiciones del derecho común del despido (vea artículo 4 de la ley del 11 de febrero de 1950) si hay falta grave su statu particular.

Además, cual que sea la duración de la huelga, ella entraña la pérdida del salario.

En el plano civil, dicen Brun y Galland, la huelga, claro está siempre ha tenido por

CAPITULO XII

XII LA HUELGA EN EL SECTOR PUBLICO: DERECHO DOMINICANO

En esta parte de nuestro estudio, y en lo que concierne al derecho dominicano, no hay gran cosa a decir: así que nos limitaremos a exponer simplemente algunos aspectos generales, principalmente los textos legales que prohíben el ejercicio del derecho de huelga en el sector público.

El principio fundamental en derecho dominicano es el de la prohibición formal de la huelga en el sector público.

Notas P.ag. 103

Sin embargo algunas consideraciones se imponen al respecto.

A nuestro parecer y para mejor esclarecimiento del problema, es necesario hacer una distinción entre lo que el código dominicano de trabajo, llama "servicios públicos" y los servicios de utilidad pública o simplemente servicios públicos de utilidad permanente. Rafael Alburquerque hace la diferencia siguiente: "a pesar de la expresión de servicios públicos empleada por el código, este no habla de servicios ofrecidos por el Estado (administración) con la finalidad de subvencionar las necesidades de interés general. Las personas que trabajan en un servicio público con empleadas y funcionarios del Estado y como tales no están sujetas a las disposiciones del derecho del trabajo". (233)

Por el contrario, añade Alburquerque, "los servicios públicos de utilidad permanente o simplemente servicios de utilidad pública son diferentes: es el caso de una empresa privada, de carácter comercial o industrial que se ocupa de satisfacer necesidades de interés general de una colectividad determinada, etc.

Es evidente que estas clases de empleados son verdaderos trabajadores a quien el código nuestro prohíbe el derecho de huelga.

Hay otros servicios que, aunque no siendo propiamente hablando de utilidad pública, lo son en hecho por asimilación, dado que por su importancia para la economía del Estado, su paralización constituiría una traba a las actividades públicas y privadas de la nación. Es el caso por ejemplo, de los empleados de bancos.

La ley dominicana autoriza al gobierno a tomar medidas declarando estos servicios de interés general. Estos servicios son, por la nación del gobierno, inmediatamente asimilados a los de utilidad pública. Para los empleados que trabajan en esta categoría de servicios, el derecho de huelga está por consiguiente prohibido.

La prohibición de la huelga en el sector público y en los sectores adyacentes encuentra su primera fuente en la constitución de 1966 y en varios artículos del código de trabajo.

Notas Pág. 104

El legislador dominicano ha ido un poco más lejos en el dominio de la reglamentación de la huelga en el sector público, que el legislador francés.

En efecto, la constitución dominicana de 1966 admite el derecho de los trabajadores a la huelga pero solamente en las empresas privadas, y a condición de que este sea ejercido según la reglamentación legal vigente.

Sin embargo, la misma disposición constitucional dice textualmente: "será ilícita toda huelga, toda paralización, toda interrupción, toda traba o disminución intencional de rendimiento que afecte a la administración, los servicios públicos o de utilidad pública".

Por su parte, el código de trabajo prohíbe también, expresamente el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos. Los artículos 370, 371 modificado por la ley del 6 de abril de 1965 (ley 695) y el 372 prohíben la huelga en el sector público. La huelga de los empleados de los servicios públicos en general, sostiene García Aybar, es absolutamente ilícita, no precisamente a causa de la prohibición establecida en el artículo 370 del código dominicano de trabajo, sino por la simple razón de que las relaciones de estos servidores con el Estado, el Ayuntamiento y otros organismos autónomos del Estado no están regidas ni por las disposiciones del código de trabajo ni por los principios fundamentales del derecho del trabajo. (234).

Este autor (García Aybar) no deja de tener razón. En verdad el artículo 3 del código dominicano de trabajo dice muy claramente: "las relaciones de trabajo de los funcionarios y empleados públicos con el Estado, el Ayuntamiento del Distrito Nacional, los municipios o los organismos oficiales autónomos se rigen por leyes especiales". En resumen, el código no reglamenta más que las relaciones entre particulares: empresas privadas y trabajadores.

Muchos autores (235) sostienen que la naturaleza jurídica de la relación que liga al empleado o funcionario público al Estado no es precisamente debida al carácter del trabajo sino que es simplemente debida al carácter administrativo..

Conviene subrayar que la mayor parte de la doctrina dominicana, en materia de trabajo no concibe el derecho de huelga fuera de la subordinación que entraña un contrato de trabajo. Según ésta el derecho de huelga debe ser ejercido por los trabajadores subordinados y es necesario que exista un contrato de trabajo. (236)

Aún si la ley y la jurisprudencia nada han dicho sobre este respecto, parece que las dos están de acuerdo con la doctrina. En derecho Francés como lo hemos dicho, el derecho de huelga está reconocido al personal del sector público sin tener en cuenta la relación que liga a esos trabajadores con el Estado, los municipios, etc. Así pues, el argumento que se da en nuestro país para negar el derecho a huelga a los funcionarios y empleados de la administración pública carece de validez.

La segunda prohibición de la huelga en el sector público encuentra su fuente, como se ha dicho, en los artículos 370, 371, y 372 del código. Así el texto en cuestión prohíbe la huelga en los servicios públicos de utilidad permanente.

La huelga no está permitida en los servicios públicos de utilidad permanente ni en los que excepcionalmente sea declarado de interés nacional. (237)

Esta prohibición de carácter universal, precisa García Aybar, está justificada por las mismas razones de orden social en que se fundamenta el derecho de huelga. "Si el derecho de huelga; añade él, ha sido reconocido en favor de los trabajadores para la defensa de los legítimos intereses de una clase determinada, es justo y natural, también proteger a todas las clases que en conjunto forman el conglomerado social, las cuales son siempre afectadas, en forma colectiva, por la paralización de los servicios públicos".

234) García Aybar, *op. cit.* pag. 150

235) García Aybar, ERnesto Drotoschin, Cabanellas y otros.

236) Ver en este sentido a Rafael Alburquerque y a García Aybar.

237) García Aybar Pag. 152

238) García Aybar Pag. 152 y siguientes *op. cit.*

(238).

Parece que, para este autor, las personas empleadas en los servicios públicos no son trabajadores.

¿Cómo explicaría él que en los demás países el derecho a huelga es reconocido a todos los trabajadores, sin importar su categoría?

A nuestro entender, la modificación introducida al artículo 370 por la ley 659 del 5 de abril de 1965, es simplemente una limitación más a la precaria existencia del derecho de huelga en la República Dominicana. Esta nueva limitación del derecho de huelga es muy peligrosa para los intereses de los trabajadores, y es tanto más, como muy bien lo dice Rafael Alburquerque, la expresión "los que excepcionalmente sean declarados de interés nacional" no ha sido definida por el artículo 370, y por consiguiente su concepción permanece en manos del gobierno.

Otro problema se plantea más grave aún. Alburquerque lo ha notado. La ley 695 no indica en que momento debe intervenir la declaración "de un servicio de interés nacional", si es antes del desencadenamiento de una huelga o después. Lo que pasa, en la mayor parte de los casos, es que el Gobierno, cuando la huelga no es de su agrado (lo que sucede siempre) apela a la disposición legal que comentamos.

Parece que el legislador dominicano de 1965 ha querido reglamentar los conflictos colectivos en el sector público y en los sectores semejantes, de una manera que no se emplee el recurso a la huelga, pero lo ha hecho de una manera tan torpe que en el fondo, el empleado de un servicio público se encuentra sin ninguna protección legal que garantice verdaderamente sus derechos.

En efecto, la última parte del artículo 370 dice textualmente: "Sin embargo tanto los trabajadores como los patronos de esta clase de servicios tendrán derecho a someter al comité nacional de salarios, para su examen y solución, los conflictos económicos que entre ellos se susciten".

Cuando estos conflictos no sean de la competencia del Comité Nacional de Salarios, deberán ser sometidos a los tribunales de trabajo.

Hemos de apuntar que el Comité Nacional de Salarios, cuya función es simplemente fijar las tarifas de salarios mínimos para todas las categorías de trabajadores no tienen ninguna atribución legal para resolver los problemas colectivos de trabajo.

Además los problemas colectivos no son solamente de naturaleza económica, se ha dicho en varias oportunidades.

Luego, es difícil de explicar como un tribunal de trabajo podría juzgar esta clase de conflictos aplicando un texto legal sin recurrir al procedimiento de conciliación, recomendado principalmente para solucionar los conflictos colectivos de trabajo.

Se nota, también, que la categoría de empleados y funcionarios públicos al menos en lo que concierne al derecho de huelga en derecho dominicano, no entra en el marco del derecho del trabajo. Además un tribunal de trabajo no tiene competencia más que para juzgar las cuestiones puramente laborales.

El artículo 371 del código de trabajo hace una enumeración no limitativa, de los servicios públicos. De acuerdo a este texto son servicios públicos de utilidad permanente los de comunicaciones, los de transporte, los de expendio de alimentación en los mercados, los de abastecimientos de agua; los de suministro de gas o electricidad para el alumbrado y los usos domésticos, los farmacéuticos de hospitales y de sanidad, los de expendio de combustibles para el transporte y cualquiera otros de similar naturaleza.

Por su parte el artículo 372 faculta al gobierno para asegurar la dirección y la administración de los servicios suspendidos, por el tiempo indispensable a fin de evitar los perjuicios a la economía nacional. El gobierno puede, además, dictar todas las medidas tendientes al restablecimiento de los servicios y garantizar su mantenimiento.

La última medida reprimiendo la huelga en el sector público ha sido tomada en marzo de 1971 por el gobierno. En efecto, mediante un decreto el Gobierno de Balaguer decidió que los empleados de la administración pública que participen a no importa que movimiento huelguístico se verían expuestos a que sus salarios se le deduciría una suma igual a los días dejados de trabajar como consecuencia de la huelga.

El decreto se refiere específicamente a la huelga, paralización, o disminución intencional de rendimiento, y abarca a todos los empleados y funcionarios gubernamentales cual que sea la naturaleza de su función.

MODOS DE RESOLVER LOS CUADRADOS DE TERCER GRADO

A. CORRECCIÓN DE ERRORES

En el presente capítulo se trata de los modos de resolver los cuadrados de tercer grado, y de la corrección de los errores que se cometen en la resolución de los mismos.

Los errores que se cometen en la resolución de los cuadrados de tercer grado, se dividen en dos clases: los errores de cálculo, y los errores de concepto.

Los errores de cálculo, son aquellos que se cometen en la ejecución de las operaciones aritméticas, y los errores de concepto, son aquellos que se cometen en la comprensión de los principios matemáticos.

Para evitar los errores de cálculo, es necesario tener presente las reglas de la aritmética, y para evitar los errores de concepto, es necesario tener presente los principios matemáticos.

En el presente capítulo se trata de los modos de resolver los cuadrados de tercer grado, y de la corrección de los errores que se cometen en la resolución de los mismos.

Los errores que se cometen en la resolución de los cuadrados de tercer grado, se dividen en dos clases: los errores de cálculo, y los errores de concepto.

Los errores de cálculo, son aquellos que se cometen en la ejecución de las operaciones aritméticas, y los errores de concepto, son aquellos que se cometen en la comprensión de los principios matemáticos.

Para evitar los errores de cálculo, es necesario tener presente las reglas de la aritmética, y para evitar los errores de concepto, es necesario tener presente los principios matemáticos.

CAPITULO XIII

En el presente capítulo se trata de los modos de resolver los cuadrados de tercer grado, y de la corrección de los errores que se cometen en la resolución de los mismos.

Los errores que se cometen en la resolución de los cuadrados de tercer grado, se dividen en dos clases: los errores de cálculo, y los errores de concepto.

Los errores de cálculo, son aquellos que se cometen en la ejecución de las operaciones aritméticas, y los errores de concepto, son aquellos que se cometen en la comprensión de los principios matemáticos.

Para evitar los errores de cálculo, es necesario tener presente las reglas de la aritmética, y para evitar los errores de concepto, es necesario tener presente los principios matemáticos.

En el presente capítulo se trata de los modos de resolver los cuadrados de tercer grado, y de la corrección de los errores que se cometen en la resolución de los mismos.

Los errores que se cometen en la resolución de los cuadrados de tercer grado, se dividen en dos clases: los errores de cálculo, y los errores de concepto.

Los errores de cálculo, son aquellos que se cometen en la ejecución de las operaciones aritméticas, y los errores de concepto, son aquellos que se cometen en la comprensión de los principios matemáticos.

Para evitar los errores de cálculo, es necesario tener presente las reglas de la aritmética, y para evitar los errores de concepto, es necesario tener presente los principios matemáticos.

XIII.-- MODOS DE RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

A.— DERECHO FRANCES:

La conciliación

La conciliación es una institución establecida por casi todas las legislaciones de trabajo del mundo, con la finalidad de prevenir o aún de resolver los conflictos colectivos, principalmente la huelga.

Se dice que hay tentativa de conciliación cuando las partes en conflicto se juntan para encontrar de común acuerdo una solución al diferendo que las distancia. Dicho de otra manera, el procedimiento de conciliación como lo anota Lyon Caen tiende al acercamiento de los puntos de vista antagónicos hasta la aceptación de una solución de tipo transaccional, es decir, contractual. (239)

La conciliación antiguamente estaba caracterizada por su espontaneidad, carácter que ella no ha perdido completamente, sobre todo en lo que concierne a la conciliación convencional. (240)

La puesta en marcha del procedimiento de conciliación no garantiza el arreglo del conflicto; ella no es de ninguna manera un juicio. Al respecto subraya muy justamente la profesora Ribettes: “el procedimiento de conciliación no es un procedimiento jurisdiccional, se trata de arreglar entre las partes, primero una conversación y luego una negociación que toma valor de contrato y no de juicio”. (241)

La ley del 11 de febrero de 1950 (art. 5) declara que todos los conflictos colectivos de trabajo deben ser obligatorios e inmediatamente sometidos al procedimiento de conciliación.

El legislador francés no impone a las partes el conflicto recurrir a la conciliación antes de declarar la huelga.

La corte de casación tomó partido por la licitud de la huelga declarada sin el preliminar de conciliación. Es decir una huelga declarada sin haber recurrido a la tentativa de conciliación no reviste, por esos, un carácter defectuoso (*fautif*) (242)

“La ventaja de esta formula (es decir, el no recurso previo a la conciliación) dice Belorgey es asegurar a la vez la completa libertad de ejercer el derecho de huelga y la certeza de un examen conjunto del referéndum en un plazo necesariamente bastante breve después de haber estallado el conflicto (243)

El régimen de la ley del 11 de febrero de 1950 extendido a las empresas públicas por la ley del 25 julio de 1957 establece la conciliación obligatoria. Es evidente, como lo hemos señalado, que este tipo de conciliación no quiere decir que debe ser necesariamente previo a la huelga.

La conciliación en derecho francés puede revestir dos formas: a) la convencional y b) la legal.

239) Lyon—Caen op. cit. pag. 527

240) Brun et Galland op. cit. pag. 931

241) Jeannine Ribettes y Lyon—Caen op. cit. pag. 261

242) Cámara Social 28 de octubre de 1954

243) Belorgey op. cit. pag. 53 — Los Parentesis son nuestros.

a) Conciliación convencional.

Esta clase de conciliación, empleada principalmente en el sector privado depende de las cláusulas insertadas en las convenciones colectivas.

En efecto, el artículo 31 —g—8 del código francés prevee expresamente que todas las convenciones colectivas nacionales deben contener obligatoriamente disposiciones relativas “al procedimiento convencional de conciliación según el cual se arreglarán los conflictos colectivos de trabajos susceptibles de sobrevenir entre empleadores y trabajadores ligados por la convención.

Se distingue en las cláusulas de las convenciones colectivas dos tipos de comisiones, unas sobre la interpretación, otras sobre la conciliación propiamente dicha.

Las primeras, como dice la Profesora Ribettes, son de composición paritaria, y tiene por rol dar una interpretación de la convención colectiva y sus adiciones. Su competencia concierne a los conflictos colectivos jurídicos.

Las segundas, es decir las comisiones de conciliación propiamente hablando, exigen a veces, que la conciliación sea previa a la huelga. En este caso, si la huelga ha sido declarada antes de la conciliación (en violación a la convención colectiva) dicha huelga es ilícita. Además, “si un delegado sindical declara una huelga sin conciliación, contrariamente a las prescripciones de una convención colectiva, los jueces pueden decidir que él ha cometido una falta grave. (244)

La conciliación convencional es, la mayor parte de las veces, organizada en un doble grado y a veces aún en un triple grado (245)

b) La conciliación legal:

Los procedimientos reglamentarios de conciliación no intervienen más que a falta de la conciliación convencional; es decir, que en ausencia de una convención colectiva o acuerdo contractual previendo el ensayo de conciliación, es necesario recurrir a la conciliación legal.

El artículo 7, párrafo primero de la ley del 11 de febrero de 1950 modificado por la ley del 26 de julio de 1957, precisa que los conflictos colectivos de trabajo, que por cualquier razón que sea, no han sido sometidos al procedimiento convencional de conciliación, deben ser llevados necesariamente ante una comisión nacional o regional de conciliación.

Se habla de comisión nacional o regional de conciliación por que en Francia, es la amplitud del conflicto el que va a determinar la competencia de la comisión.

Así, según el artículo 2 del decreto del 27 de febrero de 1950, una comisión nacional está calificada para conocer los conflictos que se extiendan al conjunto del territorio o que interesen varias circunscripciones o aún una sola de entre ellas si el conflicto presenta una gran amplitud, o por otras circunstancias. Una comisión nacional de conciliación tiene una composición tripartita: tres representantes de trabajadores, (en general de la organización laboral más representativa) tres representantes de los patronos y dos) o tres al máximo) representantes de los poderes públicos. Los representantes de los poderes públicos en el pnao nacional son el ministerio de trabajo o su representante y un delegado del ministerio de asuntos económicos.

En cuanto a la comisión regional, ella es competente para conocer los conflictos colectivos en toda circunscripción de una inspección divisionaria del trabajo. Ella tiene una composición tripartita como la comisión nacional: tres representantes de los trabajadores, tres de los patronos y dos del Estado. La comisión regional está presidida por el inspector divisionario del trabajo y un miembro del tribunal administrativo.

En lo que se concierne a la composición de las diferentes comisiones, la Profesora Sinay se expresa en estos términos: "se ha destacado el aspecto muy administrativo de la conciliación de los conflictos colectivos. Ningún Juez del orden judicial, añae ella, es miembro de las comisiones cuando la gran mayoría de los conflictos interesa sin embargo a los asalariados de derecho privado". (246) Se nota una vez más el dirigismo anterior a la ley del 11 de febrero.

B.— PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION:

El decreto del 18 de julio de 1958 prevee dos modos de apoderar a las comisiones: sea por el Ministro de Trabajo o el prefecto actuando espontáneamente por una comunicación escrita; sea por la parte más diligente bajo la forma de una demanda sobre el papel libre, exponiendo los puntos en litigio.

Si la notificación procede de la parte más diligente, el prefecto en combinación con el inspector de trabajo y de la mano de obra competente intervendrá con miras de buscar una solución amigable al conflicto. Es el prefecto que incumbe la responsabilidad de la acción administrativa.

Después de esta primera tentativa, llamada tentativa administrativa de conciliación, interviene el recurso a las comisiones de conciliación propiamente dicha.

El procedimiento, como se ha dicho, puede ser comenzado, además, por las partes, por el Ministro de Trabajo o por el prefecto, y aún por un inspector de trabajo.

Las partes deben comparecer personalmente ante la comisión de conciliación. La comparecencia, sin motivos justificados está sancionada penalmente. (247) Después de una primera convocatoria dejada sin efecto, una nueva reunión está prevista ocho días después de la fecha de la primera, y en caso de no comparecencia nuevamente, la infracción está castigada con una multa dos veces superior. (248)

En caso de impedimento grave, la parte que hizo defecto podrá, naturalmente hacerse representar, por una persona debidamente autorizada y con poder para negociar y concluir un acuerdo conciliatorio.

Si la persona que había tomado la iniciativa del procedimiento de conciliación no comparece, su ausencia equivalía a una renuncia de su parte a dicha medida.

Los profesores Brun y Galland no hacen ninguna distinción entre la parte que ha hecho la demanda y la otra. (249).

En cuanto a las personas morales, ellas deben hacerse representar por un delegado debidamente autorizado y con poder para negociar y concluir un acuerdo conciliatorio.

Ahora bien, del procedimiento de conciliación, legal o convencional pueden resultar dos situaciones: el éxito total o el fracaso absoluto. Es posible llegar a un acuerdo parcial, es decir que las partes se pongan de acuerdo sobre ciertos puntos solamente.

En el primer caso, es decir sin interviene un acuerdo de conciliación, este produce los efectos de una convención colectiva ya sea que alcance a la interpretación de las cláusulas de una convención colectiva existente, ya sea que alcance a los salarios o a las condiciones de trabajo.

244) Camara Social 23 de marzo de 1964, Bull Civ. IV pag. 227

245) H. Sinay op. cit. pag. 461

El acuerdo de conciliación tiene un efecto retroactivo a partir del día en que se demandó para fines de conciliación y ha sido depositado o a la fecha prevista expresa-mente por las partes firmantes del acuerdo. Este acuerdo no está provisto de fuerza ejecutoria más que después de haber sido depositado en la Secretaría del Consejo des Prud-Hommes (juzgado de trabajo) en un plazo de 24 horas.

Esta disposición es simplemente una medida disciplinaria con respecto a los terceros, porque el acuerdo de conciliación tiene fuerza ejecutoria en lo que concierne a las partes firmantes, aún si no ha depositado en el plazo de 24 horas exigido. La Corte de Casación en una sentencia del 27 de julio de 1957 se pronunció en este sentido. (250).

En el segundo caso, es decir cuando las partes no arriban a ningún acuerdo de conciliación, un proceso verbal de no conciliación se redacta y se notifica a las partes por carta certificada.

Se deberá comunicar en seguida al Ministro de Trabajo y al prefecto (síndico) en el plazo de un día franco.

El conflicto no está automáticamente sometido al procedimiento arbitraje, ya que este "no es obligatorio en derecho francés". Pero las partes, de común acuerdo, pueden someter su diferendo al procedimiento arbitral. Ellas pueden igualmente, si prefieren, recurrir al procedimiento de mediación.

C. LA CONCILIACION EN DERECHO DOMINICANO.

El procedimiento de conciliación, como se ha dicho, es una fórmula empleada en la solución de los conflictos colectivos.

En derecho dominicano, el procedimiento de conciliación es un procedimiento obligatorio y previo a la huelga. El principio VIII in fine del código dominicano de trabajo está redactado de la manera siguiente: "La conciliación previa es obligatoria; esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa".

Las partes deben pues, según las disposiciones legales someter al conflicto a la consideración de los conciliadores que serán representantes gubernamentales.

La finalidad de la conciliación previa y obligatoria de todo conflicto de trabajo, según una decisión de nuestra Suprema Corte de Justicia, nace del deseo del legislador de obtener un equilibrio de intereses entre el capital y el trabajo, armonizando las divergencias y evitando los conflictos o resolviendo los conflictos particulares o colectivos ya existentes entre patronos y obreros por lo que es de interés general y de orden público. (251).

En la República Dominicana la conciliación convencional (252) es casi inexistente, aún si parece que esta sea la más recomendable. Decimos que este procedimiento es más eficaz y recomendable dado que su carácter es realmente democrático.

En efecto, son las partes ellas mismas quienes han escogido sus conciliadores, sus propios conciliadores.

Este sistema presenta, sin embargo, una dificultad, porque la función de conciliador deberá ser atribuida a un organismo especializado cuyos miembros deberán tener suficiente experiencia en derecho laboral, a fin de que no sean propuestas soluciones contrarias al derecho.

246) H. Sinay op. cit. pag. 463

247) Cuando una parte regularmente citada no comparece, sin motivo justificado, ante la comisión de conciliación la infracción está castigada con una multa de 180 francos a 360

El código exige, en su artículo 365, la conciliación administrativa y previa en materia de conflictos económicos. En el caso específico de la huelga, la conciliación previa tiene su inconveniente particularmente sensible sobre el plan psicológico, que el de parecer y poder constituir un procedimiento dilatorio para reatardar la huelga.

Por el contrario, como dice Belorgey (253) la ventaja de la conciliación previa es asegurar a la vez la completa libertad de ejercer el derecho de huelga y la certeza de un examen conjunto del diferendium, en un plazo necesariamente bastante breve después de haber estallado el conflicto.

D. PROCEDIMIENTO:

El procedimiento dominicano para la conciliación administrativa es el siguiente: cuando un conflicto económico no ha podido ser resuelto por la conciliación directa, la parte interesada en la solución del litigio debe solicitar la "mediación" del Ministerio de Trabajo. Ella debe presentar una lista de los miembros, de su domicilio y las enunciaciones necesaria para la identificación de la parte contraria, de las condiciones de trabajo que la parte contraria pretenda obtener la modificación, de las razones sobre las cuales ella fundamenta su demanda, y los motivos que tenga la otra persona para no aceptar.

En un plazo máximo de 48 horas, es el Secretario de Estado de Trabajo hará distribuir copia de esta lista a la otra parte, principalmente, además designará un funcionario bajo su dependencia para actuar como conciliador o reservándose él esta función.

El conciliador nombrado pedirá a las partes presentarse, el día, la hora y el lugar indicado. (254). Un vez las partes reunidas, el funcionario tratará de reconciliarlos aplicando las disposiciones de los artículos 486, 487 y 488 del código de trabajo.

De acuerdo con los mencionados artículos, el conciliador deberá hacer, a las partes, las reflexiones que el considere oportunas, tratando de convencerlas de la conveniencia de un acuerdo amigable.

En este sentido, le propondrá soluciones razonables y agotará todos los medios persuasivos, pero cuidándose mucho de conservar siempre su imparcialidad. Si por el contrario durante las discusiones, alguna proposición contraria a las disposiciones legales de orden público se hace, el conciliador deberá llamar la atención de las partes sobre ese punto e invitarlos a encontrar otras soluciones de acuerdo a la ley. (255).

Según el artículo 634 del código de trabajo si se llega a un acuerdo satisfactorio, se redactará un acta, firmada por las partes el cual deberá contener todos los detalles del acuerdo.

Por el contrario, cuando las partes no llegan a ningún acuerdo o una de ellas no comparece, el conciliador se limita a expedir a la parte interesada un acta de no conciliación o de no comparecencia.

Esta certificación, constituirá la prueba de que las disposiciones legales relativas a la conciliación previa han sido cumplidas.

248) Esta vez la multa será de 360 a 720 francos.

249) Brun et Galland op. cit. pag. 937

250) Cámara Social 27 de julio 1957, Cámara Social 3 de octubre 1962 Derecho Social 1962 pag. 630.

251) Corte de Casación 19 de junio de 1956, B.J. No. 551 pag. 1288. En el mismo sentido 30 de abril de 1957, B.J. No. 561 pag. 831 y 18 de enero de 1962, B.J. 630 pag. 14 a 28.

Hay una cosa muy chocante en lo que concierne a la conciliación en derecho dominicano. El artículo 635, modificado por la ley 642 del 8 de marzo de 1965 dice textualmente: "el mediador debe informar al Ministerio de Trabajo del resultado de su misión en un plazo de tres días a contar de su última sesión sostenida con las partes. La no comparecencia sin motivo justificado de una de las partes, constituye una infracción". Pero esta infracción y esto es muy importante, no es jamás tomada en consideración. Establece una multa de 5 a 200 pesos.

La situación del derecho de trabajo dominicano en lo relativo a la no comparecencia es muy criticable. Dice simplemente en caso de inasistencia de una de las partes legalmente citadas, el mediador levantará Acta de Infracción, conforme a lo establecido en el artículo 406 del Código de Trabajo, debiendo canalizarla al Tribunal represivo competente a través del Director de mediación, conciliación y arbitraje.

El conciliador debe además, llevar esta infracción ante el tribunal represivo competente. En la práctica casi nunca se cumple.

E.— LA MEDIACION:

La mediación es el procedimiento intermediario entre la conciliación y el arbitraje. En Francia hasta 1955 la mediación tenía un campo de aplicación limitado, pero a partir de la publicación de la ley del 26 de julio de 1957 las limitaciones han sido suprimidas a la ley incorpora la mediación al conjunto de los procedimientos organizados para resolver los conflictos colectivos asignándole el mismo campo de aplicación que la conciliación o el arbitraje. (256)

La mediación es el principio "facultativa" para las partes; pero en realidad, es impuesta por la ley a la salida de un procedimiento de no conciliación. Sin embargo esta elección es alternativa y no acumulativa. Es decir, que el fracaso de uno de los procedimientos, el otro puede jugar su rol.

La mediación no es un procedimiento al cual las partes pueden recurrir o no. Ellas están obligadas de acudir a ello, porque según las disposiciones del artículo 12 de la ley del 26 de julio de 1957 el presidente de la comisión de conciliación (en caso de no conciliación) o el Ministro de Trabajo tiene de oficio, el derecho de intentar la mediación, aún si ninguna de las partes ha hecho la demanda.

No pensamos que las partes sea verdaderamente libres para escoger. A lo sumo la sola libertad que ellas tienen, es la libertad de decidirse por el arbitraje o la mediación, pero ellas no pueden, a nuestro juicio, escoger el arbitraje antes del procedimiento de la mediación, y además el hecho que este es un procedimiento que puede ser impuesto; recordemos que el Ministerio de Trabajo puede actuar aún de oficio en este caso).

La mediación es en cierta manera una segunda conciliación, descartada en las empresas públicas sometidas a un régimen especial. Su campo de acción no se extiende más que a las empresas del dominio privado y a las empresas públicas ordinarias.

252) Hay conciliación convencional cuando las partes de común acuerdo confían a una persona o a un organismo privado la función de conciliador.

253) Belorgey op. cit. pag. 53

254) Lo más a menudo las partes son citadas al ministerio de Trabajo o a las representaciones locales según los casos.

255) Es recomendable que el conciliador sea una persona con conocimientos jurídicos profundos.

F.— PROCEDIMIENTO DE LA MEDIACION:

Las partes pueden escoger libremente su mediador. Este, en ausencia de un acuerdo, es escogido por el Ministro de Trabajo teniendo en cuenta la autoridad moral y solvencia económica y social. Cuando es una de las partes que desea recurrir a la mediación, ella debe dirigir una petición escrita y motivada, precisando los puntos litigiosos al Ministerio de Trabajo si el diferendium tiene un alcance nacional y en los demás casos, al presidente de la Comisión de conciliación; el mediador recibe el expediente al mismo tiempo que la notificación de su designación.

El mediador tiene lo más amplios poderes para informarse de la situación de los trabajadores, de la situación económica de las empresas afectadas por el conflicto.

La misión, pues, del mediador, es a la vez económica y social. El puede llamar a las partes a comparecer personalmente delante de él. La no comparecencia de una de ellas, sin causas válidas está sancionada penalmente como en el caso de no comparecencia al procedimiento de conciliación.

Este es otro elemento que muestra claramente que la mediación en derecho francés no es totalmente facultativa.

El mediador puede proceder a hacer pesquisas, recurrir a expertos para esclarecer los hechos. Está obligado a guardar secreto profesional en cuanto a los documentos que le han sido comunicados y a los hechos llevados a su conocimiento durante su misión.

El rol del mediador no es el rol de un Juez. El no zanja el conflicto; el se debe limitar a recomendar a las partes las bases del acuerdo, el sugiere solamente tal o cual medida tendiente a la solución del problema.

El mediador puede, si se trata de un conflicto jurídico alentar a las partes a apoderar la jurisdicción de derecho común competente para conocerlo.

La recomendación debe ser sometida a las partes en un plazo de quince días a partir de la nominación del mediador. Pero este puede, con el consentimiento de las partes prolongar este plazo. Por otra parte, es posible permitir a las partes prorrogar los poderes del mediador.

Si la proposición formulada bajo forma de recomendación es aceptada por las partes, ella produce los mismos efectos y está sometida a las mismas formalidades que el acuerdo de conciliación previsto por la ley. El proceso de *proud-hommes* (tribunal de trabajo) o juzgado de paz, todo como las sentencias arbitrales y los acuerdos de conciliación en virtud del artículo 16 de la ley del 11 de febrero de 1950.

Si por el contrario las partes no aceptan la recomendación del mediador la ley del 13 de julio de 1971 dispone la medida siguiente: "a partir de la recepción de la proposición del arreglo del conflicto, sometida por el mediador a las partes, estas tienen la facultad, durante un plazo de ocho días de notificar al mediador, por carta certificada con acuse de recibo, que ellas rechazan su proposición".

El mediador debe informar rápidamente y por carta certificada a la o las otras organizaciones, partes en conflicto este rechazo.

En la República Dominicana el procedimiento de mediación es prácticamente desconocido en derecho de trabajo. Aunque el código habla de los procedimientos de "conciliación, mediación y arbitraje", en realidad la mediación dominicana no es más que la conciliación; es por esto que nos limitaremos a tratar el procedimiento de arbitraje.

G.— ARBITRAJE EN DERECHO DOMINICANO Y FRANCES:

En derecho común el arbitraje es una jurisdicción instituída espontáneamente por las partes para arreglar un deferendum. Los árbitros, es decir, los jueces escogidos por las partes tienen por objeto establecer quien tiene la razón.

Naturalmente, no hace falta precisar que los jueces deben limitarse a la aplicación de las normas y principios jurídicos. (257)

En derecho el trabajo el arbitraje no tiene exactamente la misma significación, ya que los conflictos que deben ser examinados y resueltos no son precisamente controversias jurídicas. Estos son en hecho, controversias jurídicas cuya finalidad es casi siempre establecer nuevas condiciones de trabajo, o al menos la modificación de las ya existentes —por consiguiente—, los árbitros en derecho de trabajo no tienen por misión la aplicación de la ley a un caso particular, sino examinar y pronunciarse sobre un conflicto de intereses.

El arbitraje en el campo laboral posee una jurisdicción especial ante la cual son expuestas los diferendums obrero—patronales que tienen un carácter de conflicto colectivo—económico.

Igualmente que la conciliación, el arbitraje es obligatorio y convencional. Es convencional cuando las partes ellas mismas escogen los árbitros de su agrado. Es obligatorio cuando una disposición legal los obliga a someter el litigio a este procedimiento. En este último caso, los árbitros pueden ser nombrados por las propias partes o por una autoridad.

Se encuentra aquí una diferencia más entre el arbitraje en derecho común y el derecho de trabajo. En efecto, el primero es el resultado exclusivo y privativo de la voluntad de las partes, mientras que el segundo, cuando es obligatorio, es impuesto imperativamente por la ley.

El arbitraje en derecho laboral dominicano se encuentra reglamentado por los artículos 636 y siguientes del código de trabajo.

En nuestro derecho de arbitraje es obligatorio. Sin embargo, la ley no obliga, en principio, a las partes a realizar este procedimiento delante árbitros determinados.

El artículo 636 del código prevee que los árbitros, tres por lo menos, deben ser designados por las partes para la solución de los conflictos económicos en los casos en que la conciliación ha sido infructuosa.

En efecto este texto está redactado así: “Las partes designarán tres árbitros para la solución de todo conflicto económico no resuelto por la conciliación” (258).

El derecho a designar los árbitros debe ser ejercido dentro de los tres días siguientes a la última reunión que las partes hayan tenido infructuosamente con el mediador o el conciliador.

En los casos en que ese derecho no haya sido ejercido en el plazo indicado, el presidente de la Corte de Trabajo podrá designar las tres personas que arbitrarán, sea de oficio, sea a petición de una de las partes, y hasta a petición del Secretario de Estado de Trabajo.

257) En derecho dominicano el arbitraje fue una institución eminentemente del derecho civil. Su empleo se extendió a la jurisdicción laboral.

258) El arbitraje en derecho dominicano no puede tener lugar más que después del fracaso de la conciliación obligatoria y previa.

Además, el presidente de la corte tiene los mismos poderes en lo relativo a los conflictos que afectan los servicios públicos de utilidad permanente cuando las partes han descuidado nombrar los árbitros en el plazo descrito más arriba.

En cuanto a las condiciones que deben reunir los árbitros designados por las partes, la legislación dominicana no es muy exigente. En efecto, según el artículo 637 del código de trabajo se pide que sean ciudadanos dominicanos, mayores de edad y saber leer y escribir.

Entre los tres árbitros elegidos por el presidente de la corte, dos deben ser escogidos de una lista de miembros, mencionada por el artículo 436 del código.

La designación de los árbitros en el sistema dominicano es mixta, porque al mismo tiempo que da poder a las partes para ellas escoger por mutuo acuerdo, autorizan un funcionario de un organismo judicial a nombrarlos en caso en que las partes no lo hagan.

Los árbitros en R.D. pueden estar sujetos a recusación por las mismas causas que los jueces y miembros de las cortes de trabajo. Estas causas están enumeradas por el artículo 564 del código. La recusación en derecho de trabajo plantea un problema. En los conflictos colectivos, existen dos partes: de un lado el patrono, del otro los trabajadores. Pero estos últimos constituyen un grupo importante de personas, lo que no sucede en los casos de conflictos individuales.

Ahora bien, se podría recusar a un árbitro por el solo hecho que existan relaciones de las que enumera el artículo 564 del código entre el árbitro y un trabajador?

Es difícil responder a esto, tanto más que el sindicato no tiene calidad para decidir por sí mismo la declaración de una huelga.

Por otra parte, y en el caso en que la recusación de un árbitro es admitida judicialmente, este es reemplazado por otro. Esta substitución debe ser hecha de la misma manera como se hizo la designación del árbitro recusado.

Después de la designación de los árbitros, las partes están obligadas a someterle, cada una, sendas memorias, conteniendo sus alegatos. Si la elección de los árbitros ha sido hecha por las partes, la entrega de los escritos debe ser hecha a los tres días siguientes a su elección, y si es hecha por decisión del presidente de la Corte de Trabajo, en los tres días que signa a la notificación que este funcionario haya hecho a las partes.

Los escritos deben de estar firmados por las partes, quienes indicarán el lugar de elección. Cuarentiocho horas después del deposito de estos documentos los árbitros están obligados a citar las partes para que ellas comparezcan ante ellos a un día y hora indicados para proceder a la discusión del conflicto.

La discusión del conflicto se hará de la manera siguiente: el artículo 646 exige que el día y hora indicados para la comparecencia, los árbitros tratarán de conciliar las partes, empleando todos los medios que aconsejan la prudencia, el buen sentido y la equidad. "Si los medios de persuasión tienen éxito y si las partes llegan a un acuerdo, el conflicto está definitivamente zanjado y se procede según las disposiciones del artículo 634 del código de trabajo. Es decir, en caso de conciliación se redactará un documento en el cual se expresará lo que se ha pactado.

Por el contrario, si las partes no llegan a ningún acuerdo, se comienza en seguida el procedimiento relativo a la exposición y discusión, tanto de los puntos objeto del conflicto como de las respectivas peticiones de las partes.

Los árbitros pueden pues, pedir a las partes las explicaciones y esclarecimiento que consideren necesarios.

Luego de haber terminado la discusión del conflicto, los árbitros deben hacer una investigación del caso para mejor examinar y conocer la controversia. Ellos tienen la facultad de tomar consejos de las comisiones patronales o trabajadores.

Huelga precisar que estas comisiones deben estar compuestas por el número igual de miembros. Aún si la ley no dice quien debe nombrar las comisiones, somos de opinión que estas comisiones deben ser designadas por las partes.

Los árbitros pueden pedir que la investigación no sea realizada por ellos sino por tres consejeros técnicos designados por los mismos árbitros.

Esta última disposición es muy útil e importante ya que, y como lo hemos dicho ya, frecuentemente los árbitros no tienen conocimiento jurídicos y técnicos (económicos) necesarios. El fin principal y esencial de la investigación es conducir al estudio completo de los conflictos colectivos, de conocer sus causas y circunstancias específicas.

Aunque el arbitraje obligatorio constituye virtualmente una jurisdicción de juicio en materia de trabajo, la ley nuestra no indica ningún procedimiento especial para la discusión del conflicto. Ella deja implícitamente, a los árbitros la facultad de dirigir dicho procedimiento de la manera que ellos consideren más adecuada.

La misión de los árbitros, dice García Aybar, es mucho más difícil y de más grande responsabilidad que la de los jueces de trabajo.

En efecto los jueces juzgan los litigios que pueden ser resueltos por la simple aplicación de la ley a un caso determinado según las modalidades y características de este, mientras que los árbitros no disponen de elementos de juicio de otra naturaleza, por ejemplo los aspectos humanos del trabajador, las condiciones del trabajo, la situación económica de la empresa y su capacidad industrial y comercial, las posibilidades de acceder a tal o cual cambio en las condiciones de trabajo de los obreros, las consecuencias favorables o desfavorables que estos cambios podrían entrañar para estabilidad de la empresa, etc.

La mayor parte de los autores dominicanos consideran que plantean para los árbitros verdaderos casos de conciencia; en efecto ellos no están ligados al rigorismo de la ley, sino a la equidad. Es por esto que la selección de los árbitros, ya sea por las partes ya sea por autoridades gubernamentales, debe ser hecha muy prudentemente, para evitar que personas incapaces moral o intelectualmente ejerzan funciones tan delicadas.

Los árbitros y los consejeros técnicos que realicen una investigación, están investidos de los mismos derechos que los acordados por el artículo 401 del código de trabajo a los inspectores de trabajo. Esas informaciones deben ser estrictamente confidenciales según los términos legales citados.

El plazo de la investigación según los términos legales no debe pasar de diez días; los árbitros deben redactar un documento (un acta) donde se expondrá el resultado final. Este documento debe contener la solución propuesta por ellos a las partes como la más justa y la mejor, sea para poner fin al conflicto existente, sea para evitar que se repita en el futuro.

Está bien subrayado que la solución propuesta por los árbitros no obliga de ninguna manera a las partes; ellas tienen derecho de hacer sus observaciones y objeciones en el momento de la audiencia final, la cual debe tener lugar entre el tercer y quinto día a partir de la invitación hecha por los árbitros.

En Francia, el régimen del arbitraje obligatorio instituido en 1936 ha llegado a ser facultativo en el momento actual.

Las partes que no han podido reconciliarse, y que no han recurrido a la mediación, o no han aceptado la recomendación del mediador, tiene dos posibilidades: Pueden:, sea continuar la huelga (en caso de huelga) sea zanjar su diferendum pacíficamente recurriendo al procedimiento del arbitraje.

Las partes pueden convenir por adelantado, por una cláusula de la convención o pacto colectivo, someter los conflictos al arbitraje; pueden decidir, también de común acuerdo, someterlo al arbitraje después de haber fracasado la conciliación.

¿Es facultativo el arbitraje en derecho francés? La mayor parte de autores franceses, por no decir la totalidad, se pronuncia por la afirmativa. No obstante, debemos hacer una anotación. A nuestro criterio es que si el procedimiento del arbitraje está insertado en una cláusula de la convención colectiva, el arbitraje no es facultativo, sino es obligatorio.

En efecto, el artículo 21 de la ley del 26 de julio dice textualmente: la convención colectiva de trabajo puede prever un procedimiento contractual de arbitraje. . . y el artículo 22 dice: en caso en que la convención colectiva no provea el procedimiento contractual de arbitraje, las partes interesadas pueden decidir de común acuerdo someterse al arbitraje.

El legislador francés ha sido explícito; el orden según el cual ha sido redactado esto dos textos demuestra que el legislador sugiere la inserción en las convenciones colectivas —además del procedimiento de conciliación— el procedimiento de arbitraje.

Si es cierto que la ley sobre convenciones colectivas enumera un determinado número de cláusulas, que obligatoriamente debe estar inserta en todo texto de una convención colectiva francesa —como por ejemplo la cláusula de conciliación obligatoria— no es menos cierto que las partes son libres de incluir en una convención colectiva todas las cláusulas que ellas deseen, a condición, claro está, que estas no sean contrarias a la ley o a los intereses de los trabajadores.

Si las partes incluyen libremente una cláusula permitiéndose recurrir al arbitraje (en caso de huelga por ejemplo) en caso de fracasar el procedimiento de conciliación, ellas están obligadas a respetar el acuerdo que ellas mismas libres y voluntariamente han pactado. “*Pacta sunt servanda*”. Dicho de otra manera, ellas violan la convención colectiva. Los contratos hacen fe entre las partes.

H.— PODER DE LOS ARBITROS:

Los árbitros (en derecho francés al menos) estatuyen en derecho sobre los conflictos jurídicos, y en equidad sobre los conflictos económicos.

Los conflictos jurídicos son relativos a la interpretación y a la ejecución de las leyes, de los reglamentos, de los reglamentos de taller, de las convenciones colectivas o de los acuerdos salariales.

El árbitro debe resolver estos conflictos conforme a las reglas vigentes y a los principios generales del derecho positivo (Paul Durant et Vitu, pág. 1021 t. 3 op. cit.).

Los conflictos económicos que alcanzan los salarios y las condiciones de trabajo no fijadas por la ley, las convenciones colectivas existentes o acuerdos laborales, en vigor, y sobre los conflictos relativos a la negociación y a la revisión de las cláusulas de las convenciones colectivas.

I.— SENTENCIA O LAUDO ARBITRAL: .

El laudo arbitral debe estar motivado y notificado a las partes en un plazo de 24 horas por el árbitro mismo por medio de una carta certificada con acuse de recibo. Debe depositarse en la secretaría de Conseil des Proud—Hommes (Juzgado de trabajo). Ella tiene el valor de una verdadera sentencia. La motivación hace que la decisión del arbitro no sea contraria a la ley.

Según el artículo 28, de la ley de los laudos arbitrales tienen un efecto retroactivo a partir del día de la demanda para fines de conciliación.

El laudo arbitral pone fin al conflicto, ella tiene fuerza ejecutoria a contar del deposito en la secretaria del tribunal de trabajo (Conseil des Prud'Hommes).

La decisión arbitral es tomada obligatoriamente con respecto a todos los miembros de la categoría conflictual. La sentencia arbitral puede ser atacada por un recurso de casación llevado ante la Corte Superior de arbitraje en un plazo de 8 días francos desde la notificación de la sentencia a las partes.

Los casos en los cuales la sentencia arbitral puede ser atacada son: 1) el exceso de poder (cuando el arbitro ha estatuido "ultra petita") 2) la violación de la ley; 3) la incompetencia (cuando el litigio era individual).

Si la corte anula parcial o totalmente el láudo arbitral, ella envía el asunto a las partes quienes designan, si ellas quieren, un nuevo arbitrario.

En la hipótesis en que este último no se incline a las directrices dadas por la Corte, ella después de un nuevo recurso de casación se pronuncia, después de anular la segunda sentencia, sobre el fundo del litigio. Esta vez la sentencia no podría ser objeto de ningún recurso.

... e a ...
... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

... e a ...

CAPITULO XIV

XIV.-- LOS EFECTOS DE LA HUELGA

A) Tesis de la Jurisprudencia —Evolución de este concepto—
Derecho Francés

El derecho de trabajo francés no ha sometido la huelga a ninguna reglamentación legal. La ley del 25 de mayo de 1864 que suprimió el delito coalición, hizo de la huelga simplemente una libertad. Pero esta libertad estaba rodeada naturalmente, de numerosas limitaciones.

Thery (259) se expresa en estos términos: desde 1864, la coalición había dejado de ser un delito penal; el aspecto colectivo de la huelga fue en la adelante ignorado. Hubo una libertad individual de hacer huelga como existía la libertad de ir a venir, de contratar o de no contratar.

Efectivamente la huelga no estaba legalmente prohibida, sino sus efectos prohibían prácticamente su ejercicio. Era un derecho que se ejercía absteniéndose a los riesgos y peligros.

La Corte de Casación francesa observaba, de una manera general, que el asalariado se sustraía a las obligaciones de su contrato para obtener un nuevo y mejor contrato y concluye que el manifestaba una voluntad evidente y clara de resolución unilateral. (260)

La huelga era reconocida como un derecho, pero sus efectos eran nocivos.

La contradicción íntima de la posición del derecho al respecto era más que evidente. (261).

En efecto, permitiendo la huelga, se llegaba a prohibir la mayor parte de los actos que tendieran a hacerla eficaz.

Si la huelga, añade Yamaguchi (262) entrañaba automáticamente la pérdida del empleo de los huleguistas y aún su responsabilidad en daños perjuicios. Esto significaba prácticamente que para el que concluía un contrato de trabajo no había más derecho de huelga.

Está claro que al reconocer a los trabajadores el derecho de mejorar las condiciones de trabajo a cambio de la pérdida de su empleo equivale a decidir que el ejercicio del derecho de huelga es un arma de doble filo.

Ahora bien, cual es, en realidad, la incidencia de la huelga, manifestación de fuerza, sobre un contrato individual de trabajo, se preguntaban los autores del derecho civil. Se comprende muy bien, que la respuesta, dice Rouast (263) no es nada fácil a dar. "Se comprende igualmente que esta respuesta haya sido elaborada primeramente siguiendo los principios del derecho civil". Considerándolo bajo este ángulo liberalista, se constata que la huelga es una negativa al trabajo, por tanto una falta de obrero a las estipulaciones de su contrato; de donde André Rouast, concluye que el asalariado ha manifestado claramente su voluntad de romper el contrato. En consecuencia, si seguimos el precedente razonamiento, a la salida del conflicto el empleador tendría derecho a no emplear nuevamente al trabajador huelguista, sin deber, evidentemente ni indemnización de ruptura abusiva ni aún preaviso.

259) René Thery: Estudios del Derecho contemporáneo, en su trabajo acerca de la contribución francesa, al III congreso internacional de derecho comparado, 1959. pag. 235 La huelga y el contrato de trabajo.

El empleador no estaba obligado a dar empleo nuevamente a los huelguistas. La continuación de las relaciones de trabajo —empleador-trabajador— estaban subordinadas a la conclusión de un nuevo contrato de trabajo.

Evidentemente la solución era muy rigurosa para los huelguistas y ella no correspondía a su intención en el momento en que interrumpían el trabajo. Ellos no habían nunca querido romper con el empleador, sino ejercer sobre él una presión para obtener mejores condiciones de trabajo y por consiguiente mejores condiciones de vida.

La tesis de la huelga-ruptura fue por mucho tiempo admitida en Francia por la Corte de Casación. La jurisprudencia, a pesar de la mayor parte de la doctrina que se mostraba favorable al principio de la huelga —suspensión del contrato— afirmaba con fuerza: “la huelga rompe el contrato de trabajo; la huelga constituye una ruptura del contrato individual de trabajo”.

Esta ruptura era semejante a la resiliación unilateral del contrato de trabajo a duración indeterminada que el artículo 1780 del Código Civil autoriza por excepción al derecho común del artículo 1134 del mismo código, la huelga era pues asimilable a un conjunto, a una yuxtaposición de relaciones individuales. (264)

En realidad la posición obrera era verdaderamente difícil de defender en el terreno puramente individualista del código civil. No era posible atenerse al derecho civil para reconocer el verdadero carácter de la huelga. No se pudo, pues asimilar, sostiene André Rouast (265) a una yuxtaposición de interrupciones individuales de trabajo, porque es un movimiento de masa, una manifestación colectiva.

Como se ha visto, la jurisprudencia francesa apoya su tesis en el carácter individual de la ruptura. A este sujeto, André Rouast responde: “No es en tanto como individuos que los asalariados declaran la huelga, sino en tanto como grupo, y casi siempre bajo la égida de su sindicato. De ahí pues que el problema cambia de aspecto”.

Es justo, en el plano del derecho colectivo que los argumentos de la huelga-suspensión opuestos a los autores de la huelga-ruptura se han revelado los más correctos y los más eficaces. Es muy evidente que no se puede aplicar a la huelga, que es una manifestación de naturaleza eminentemente colectiva, las reglas previstas para las relaciones individuales.

La cuestión estaba en saber si la ruptura del contrato de trabajo que entrañaba la participación en un movimiento huelguístico, rompía ipso facto el contrato. (266)

Según unos, la huelga no constituía de pleno derecho la ruptura del contrato de trabajo, sino que ella autorizaba al empleador a romper el contrato de los huelguistas por motivo de violación de las obligaciones contractuales; según otros, la huelga entrañaba automáticamente, ipso facto, la ruptura del contrato por causa de los trabajadores en huelga.

La jurisprudencia francesa ha, hasta la última guerra mundial (1939—45) sostenido la ruptura de pleno de derecho del contrato. Esta solución rigurosa estaba jurídicamente fundada, pero chocaba de frente con la realidad social. (267)

En efecto, “era bien una paradoja de poner entre parentesis lo que hace toda la originalidad de la huelga: la de un fenómeno colectivo” (C’ etait bien un paradoxe de metre entre parentheses ce que fait toute l’originalite de la grève: celle d’un phenomene collectif”)

Es fácil de ver que ella no es una yuxtaposición de divisiones independientes, co-

mo un absentismo general. . . sino una acción concertada, un movimiento de conjunto, porque ella no traduce el descontento de un individuo aislado, sino el de un grupo que une el cumplimiento de una misma función, y que quiere por ella unas mejores condiciones de ejercicio.

A la tesis jurisprudencial, es decir de la ruptura se opone casi toda la doctrina francesa. Su posición era muy correcta. Cómo ver, en la huelga un acto tendiente a romper las relaciones de trabajo de parte de los trabajadores en huelga cuando se trata precisamente, de un medio de obtener unas mejores condiciones de trabajo.

Los huelguistas no se retiran de la empresa, ellos no se niegan a cumplir la obra que se han propuesto. (268)

El trabajador no rompe el contrato de trabajo, ya que él no desea abandonar la empresa. Lejos de querer perder su empleo, los huelguistas desean, por el contrario mejorar el statu del cual ellos quieren conservar su beneficio. (269).

En fin, Mme. Sinay subraya que la corte de casación francesa conoció varios temperamentos. El primero era la falta de voluntad de ruptura de los huelguistas. En efecto, la jurisprudencia no distinguía los huelguistas cuya participación era voluntaria de los que habrían participado a la huelga contra su voluntad. Es decir, que ellos estaban considerados como huelguistas, sea que los piquetes de huelga les hayan prohibido el acceso a los lugares de trabajo, sea que hayan sido amenazados si trabajaban. (270)

Otro temperamento era relativo a la renuncia del empleador a las consecuencias de la tesis de la ruptura. (271)

En efecto, la jurisprudencia atacaba a ciertos comportamientos durante la huelga, una presunción de renuncia a este género. Así el mantenimiento de las ventajas adquiridas después de la reanudación del trabajo o la reconducción de las condiciones de trabajo antiguas implicaban, en cierto modo, que el empleador no había entendido concluir un nuevo contrato de trabajo después de la huelga, sino que se proponía solamente continuar el precedente. (272)

La tesis de la huelga-ruptura fue compartida por muchos autores; pero mientras ellos rebuscaban en las reglas del derecho civil relativas a los contratos argumentos para justificar los efectos suspensivos de la huelga sobre el contrato de trabajo, su tarea no era en absoluto nada fácil y sus alegatos no eran decisivos. (273)

Es verdad, como lo hemos visto en varias ocasiones, que los trabajadores no querían obtener únicamente un mejoramiento en las condiciones de trabajo, una simple consolidación de las ventajas adquiridas, que ellos no tenían intención alguna de romper los lazos contactuales, etc. Pero todos esos argumentos eran atacados por las consideraciones siguientes: se preguntaba, si modificar las condiciones de un contrato sin el consentimiento del otro no implicaba lógicamente, la denuncia unilateral del contrato originario en vista de la conclusión de una nueva convención?

Parece, como lo nota muy bien Yamaguchi (274) que sobre el plano del derecho civil la tesis en favor de la huelga suspensión no tiene ningún argumento consistente y serio que pudiera ser opuesto a las opiniones adversas, principalmente la jurisprudencia francesa.

Para refutar la tesis de la huelga ruptura, ha sido necesario salir del marco del derecho civil. Ha sido necesario buscar una concepción distinta que permita descartar el análisis extraído de la intención de los huelguistas. (275)

Para admitir esta tesis, era necesario acceder a una concepción nueva de las relaciones obrero-patronales. Ha sido necesario, en fin, que a travez de su contacto se viera por lo menos la integración del asalariado a la empresa. (276) Esta nueva concepción, de la cual hablan Yamaguchi y Thery, debería demostrar que las huelgas, aunque constituyen una inejecución del contrato de trabajo, no puede ser considerada como una inejecución defectuosa que entrañaba una falta con respecto a las obligaciones contractuales y por consiguiente ella no constituye ni una causa de ruptura automática del contrato ni un motivo legítimo de despido de los huelguistas.

Las consecuencias sufridas por los trabajadores huelguistas durante este tiempo, eran verdaderamente funestas. En efecto, los huelguistas estaban obligados a soportar las responsabilidades impuestas al autor de la ruptura del contrato de trabajo y principalmente a una obligación de preaviso en el contrato de trabajo a duración indeterminada.

Ellos podían no ser reenganchados por el empleador al final de la huelga; la reanudación de las relaciones de trabajo estaban subordinadas a la conclusión de un nuevo contrato. (277).

La jurisprudencia, juzgando la huelga, fenómeno colectivo, conforme a la lógica individualista del código civil, desconocía totalmente, de una parte la realidad social y de la otra la voluntad real y efectiva de los trabajadores en huelga. (278).

262) Yamaguchi, op. cit. pag. 359

263) Andrés Rouast "La Huelga y el Contrato de Trabajo", art. cit.

264) Paul Durand art. cit. Nancy 1959

265) Andrés Rouast art. cit.

266) Paul Durand. Tratado tomo III pag. 818 op. cit.

267) Yamaguchi, op. cit. pag. 359 y 360

268) René Thery art. citado

269) Mme. Sinay, op. cit. pag. 244

270) Sentencia Civil del 24 de noviembre de 1937, gaz du Palais 1939. Sentencia Civil del 5 de marzo de 1938, Soc. 4 de Marzo 1939 Gaz. du Palais 1939; Soc. 16 de Marzo 1939 Gaz du Palais 1939. 253.

271) H. Sinay, op. cit. pag. 245.

272) Paul Durand, Tratado Tomo III pag. 830

273) Pic— "De la ruptura o suspensión de ejecución del contrato de trabajo per los efectos de las huelgas obreras o de los paros patronales" Rev. Trimestral de Derecho Civil 1905.

274) Yamaguchi op. cit. pag. 372

275) Yamaguchi op. cit. pag. 373

276) Thery art. cit.

277) Paul Durand "El Derecho de Huelga desde la Liberación", art. cit.

278) Rivero et Savatier, op. cit. pag. 209

B. HACIA UNA ADMISION DEL PRINCIPIO DE LA HUELGA—SUSPENSION

Un viraje importante, que mitiga la situación de los trabajadores en lo que concierne a la huelga, se opera después del estallido de una serie de huelgas que se produjo en Francia a partir de 1936.

En efecto, los años que precedieron a la Segunda Guerra Mundial permitieron discernir unos signos de evolución en el sistema tradicional del derecho de huelga. Después de los grandes movimientos de huelga de 1936, una ley del 31 de diciembre del mismo año decidió que en la industria y el comercio todos los diferendums deberían ser sometidos obligatoriamente al procedimiento de conciliación y arbitraje antes toda huelga o lock-out.

Otra ley del 4 de marzo de 1938 instituyó la Corte Superior de Arbitraje. La jurisprudencia arbitral, llamada a reglamentar los conflictos colectivos de trabajo, se aproximó mucho más a las concepciones de la doctrina moderna sobre la naturaleza de la huelga.

La Corte Superior de Arbitraje en una sentencia del 19 de mayo de 1939 declaró: "en la ausencia de toda voluntad expresa o implícita, de los asalariados de abandonar definitivamente sus empleos (la huelga) no podría por si misma determinar la ruptura del contrato individual de trabajo. Ella puede en la medida en que constituye una inejecución defectuosa de los contratos individuales de trabajo por parte de estos últimos entrañar sanciones susceptibles de ir hasta el licenciamiento sin aviso previo y sin indemnización". (279) Así la Corte de Arbitraje ataba la huelga al derecho de las relaciones colectivas y a la teoría del poder disciplinario del jefe de empresa.

Por el contrario, la Corte de Casación, sin acoger naturalmente, la suspensión del contrato de trabajo, aportó un precioso matiz a la su concepción (jurisprudencial) tradicional. Ella se negó admitir la ruptura del contrato cuando la cesación del trabajo había sido de corta duración, o cuando ella no parecía responder a la verdadera noción de la huelga. (Por ejemplo la cesación del trabajo el 1.º de mayo).

La Corte era del mismo parecer cuando la paralización del trabajo era voluntaria, pero impuesta a ciertos trabajadores por los huelguistas. (280)

La situación estaba netamente zanjada: de una parte la Corte Superior de Arbitraje sosteniendo la tesis de la huelga suspensión y reforzando así la posición de la doctrina francesa, y de otra la Corte de casación en favor de la tesis de la huelga-ruptura.

La concepción de la Corte de Casación francesa continúa afirmando que la huelga rompe el contrato de trabajo. Sus argumentos parecen determinantes: "el derecho para el obrero de declararse en huelga, no es sobre el terreno del derecho civil, en las relaciones contractuales entre el empleador y el empleado, que el derecho que tiene el segundo de resiliar por voluntad unilateral el contrato de trabajo. Poco importa que la resiliación sea aislada o que sea colectiva". (281) Esta tesis era muy fuertemente sostenida por las organizaciones patronales.

Evidentemente, como añade Paul Durand, la constitución del 27 de octubre de 1946, decide: que el derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan". Pero esta fórmula continúa Paul Durand, no modifica en nada el derecho anterior: la libertad de coalición no está reconocida desde 1864?

En fin, todo valor jurídico debe ser negado al preámbulo de la constitución ya que el derecho de huelga no puede ejercerse más que en un marco determinado por leyes que todavía no han sido votadas.

En cierta medida los argumentos eran exactos, por que una jurisprudencia constante del Consejo de Estado y aún de la Corte de Casación afirma que una ley no es ejecutoria más que a partir de su promulgación, cuando contiene disposiciones formales, subordinando expresa o necesariamente su ejecución a una condición determinada.

Cuando una ley formula un principio general dejando a unos reglamentos el cuidado de ponerla en ejecución su aplicación esta suspendida hasta la publicación del reglamento. El mismo principio debe ser formulado en las relaciones de la constitución y las leyes ordinarias. (282).

Por el contrario, la tesis de la huelga suspensión del contrato de trabajo, reunía argumentos no menos válidos. Se pensaba que a partir de la promulgación del preámbulo constitucional la huelga entrañaría en lo adelante la suspensión del contrato. Se echa en cara a la concepción de la huelga-ruptura de ser puramente característica del derecho civil, de desconocer la verdadera naturaleza de huelga y de contentarse en peticiones de principio. (283).

Paul Durand, uno de los más ardientes defensores de la tesis huelga-suspensión, se pronunció en estos términos: "la huelga manifiesta un derecho colectivo de los asalariados; ella es una de las prerrogativas de la colectividad obrera organizada". La huelga, concluye el mismo autor, no podría ser considerada a la vez como el ejercicio de un derecho constitucional y como una violación del contrato de trabajo. Haciendo huelga, el trabajador usa una prerrogativa que le está conferida por la ley. (284).

Los jueces de fondo sufrieron, anota Mme. Sinay, la influencia del preámbulo constitucional que ellos invocaron en apoyo de sus decisiones, sea proclamando desde luego la suspensión del contrato, sea decidiendo también la ruptura, pero porque la huelga (*était intervenue en l'espace. . .*) antes de la entrada en vigor de la constitución lo que ellos tomaron bien cuidado de subrayar. . . (285).

En 1949, la jurisprudencia francesa consagró una tercera concepción mucho más matizada (286). Para ella, añade Paul Durand, la huelga no entraña generalmente más que la suspensión del contrato de trabajo. Esta regla no resulta expresamente del preámbulo constitucional. Pero ella responde al espíritu de la constitución nueva. En un dominio abierto a la búsqueda, el juez debe sacar del reconocimiento constitucional de la huelga todas las consecuencias lógicas.

La situación, es necesario decirlo, no era muy clara entre los años 1946 fecha de la proclamación de la nueva constitución francesa (27 de octubre de 1946) y 1950 fecha importante también a causa de la evolución total que sufría la concepción del derecho de trabajo en general y del derecho de huelga en particular. En efecto, en esta época era promulgada la importante ley del 11 de febrero que hemos halbado.

La ley del 11 de febrero de 1950 puso fin al controversia huelga-ruptura, huelga-suspensión, sostenida durante muy largo tiempo entre las dos concepciones del derecho del trabajo: social y civil. (287).

279) Decisión de la Corte Superior de Arbitraje, 19 de mayo de 1939 Derecho Social 1939

280) Paul Durand art. cit.

281) H. et L. Mazeaud, Rev. Tri-nestral de Derecho Civil 1949 pag. 259

282) Paul Durand art. cit.

283) Paul Durand Art. cit.

284) Ibidem.....

285) Sentencia del Tribunal Civil del Sena, citada por Madame Sinay en su obra "La Huelga".

286) Helene Sinay. op. cit. pag. 249

Dicho de otra manera, como lo nota Helene Sinay "Una controversia célebre tomaba fin, después de debates largos y apasionados entre conservadores y progresistas". (288).

La ley en cuestión dice textualmente: "La huelga no rompe el contrato de trabajo, excepto falta pesada (*lourde*) imputable al asalariado" (art. 4).

Para llegar a este concepto, estimamos que es necesario reconocer, por una parte el esfuerzo de la Corte Superior de Arbitraje y por otra el paso decisivo hecho, gracias a la promulgación del preámbulo de la constitución, fuente primordial del derecho de huelga. Es bueno no olvidar también el rol determinante desempeñado por la doctrina.

En adelante, la participación de un trabajador en una huelga lícita entraña la suspensión del contrato de trabajo. Resulta, dice la profesora Ribettes que al final de una huelga el asalariado encuentra nuevamente su puesto de trabajo. (288-A).

Es justamente la reentrada al trabajo que la idea de la suspensión toma todo su interés para el huelguista: de pleno derecho el encuentra su lugar. (289) En efecto, se está en presencia de una obligación igual: las dos partes, desde que la huelga toma su fin, deben volver a tomar estas obligaciones y estas relaciones normalmente.

Ahora bien, que se debe entender exactamente por la expresión "la huelga suspende el contrato de trabajo? Decir que el contrato de trabajo está suspendido por la huelga, según opinión del profesor Andrés Rouast, se entiende muy claramente en este sentido que si la salida de huelga no es favorable a las reivindicaciones de los trabajadores, el contrato toma nuevamente su aplicación como sino hubiera sucedido nada, con el mismo personal y sin ninguna sanción para los que han participado en el movimiento, por el hecho mismo de la huelga. (290).

De otro modo, el lazo contractual subsiste independientemente de la inexecución del trabajo. (290).

La huelga engendra efectos semejantes a los de las otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Sin embargo, H. Sinay hace a este respecto unas anotaciones interesantes, que a nuestro criterio, merecen tenerse en cuenta. En caso de enfermedad, dice ella, accidente de trabajo, preñez, el trabajador está alejado de los lugares de trabajo en razón de un acontecimiento de fuerza mayor que se le impone, mientras que en caso de huelga la ausencia del lugar de trabajo es querida voluntariamente. El trabajador deserta voluntariamente del taller o de la oficina en tanto como trabajador para manifestarse contra el empleador, al cual entiende momentáneamente hacer daño. (291).

Además, añade H. Sinay, a diferencia del enfermo por accidentes, del soldado que están, sea alejados del lugar donde ellos realizan sus labores, sea obligados a permanecer en su domicilio, el asalariado en huelga, su presencia, no es indispensable. El podría, si el lo quiere, venir a la empresa, no para ejecutar la prestación del servicio al cual se niega, sino para participar, por ejemplo, en reuniones del comité de empresa o de delegados de personal. (292).

NOTAS:

287) Helene Sinay subraya a este respecto que la jurisprudencia de la Corte Superior de Arbitraje había incontestablemente trazado la pauta al legislador

288) Helene Sinay, op. cit. pag. 249

288A) Jeannine Ribettes op. cit. pag. 256—57

289) René Thery art. cit.

290) Andrés Rouas art. cit.

C. CONDICION SINE QUA NON...

Ahora bien, es que cualquier clase de huelga puede engendrar la suspensión del contrato de trabajo?

El principio consagrado por el artículo 4 de la ley del 11 de febrero de 1950 no es absoluto.

El problema de los efectos de la huelga sobre las relaciones de trabajo empleador-trabajador, está en estrecha relación con el de la determinación de la naturaleza jurídica de la huelga.

Para que la huelga entrañe la suspensión del contrato de los huelguistas, dos condiciones deben cumplirse, condiciones sine que non, la huelga no producirá los efectos deseados. Por una parte, la huelga que entraña la interrupción del trabajo debe ser lícita; y por otra partes e necesario que esta licitud sea mantenida hasta el final de la misma; es decir, que los trabajadores no cometan actos delictuosos durante el desarrollo de la huelga. (293).

Solo la huelga legítima está reconocida como causa de suspensión del contrato. La ley subraya que una "falta pesada" imputable al trabajador produce los efectos contrarios, esto es, que el contrato puede ser roto sin responsabilidad para el patrono.

D. FALTA PESADA O GRAVE

La noción de falta pesada autoriza al patrono a resiliar el contrato de trabajo de los que hayan cometido tales faltas. (294).

En este caso, el contrato no es roto ipso facto, sino que el asalariado podrá ser despedido sin aviso previo, sin indemnización de licenciamiento y sin poder a fortiori, invocar la ruptura abusiva.

Lo que sucede, la mayor parte de las veces, es que el empleador apoyándose en la noción de falta pesada (295) se aprovecha de las circunstancias creadas por la interrupción colectiva del trabajo, e intenta bajo diversos pretextos deshacerse principalmente de los promotores o de los trabajadores que le disgustan. (296) Esta situación es muy conocida en derecho dominicano.

Es evidente que el solo hecho de haber participado en una huelga no es una falta y no podría legitimar un despido sin aviso previo. Se desprende que si el empleador no tiene otras quejas a formular contra los obreros huelguistas, su despido debe ser considerado como abusivo y da lugar a una indemnización por esa causa. (297).

Sin embargo, la Corte de Casación francesa en una sentencia del 26 de junio de 1968 proclama que "comete una falta justificativa de despido inmediatamente el farmacéutico de una unión mutualista que provoca el desencadenamiento de una huelga ilegal cuyo efecto ha sido paralizar la ejecución de las ordenanzas".

Pero, cual es, en realidad, esta falta pesada que el legislador habla? El Consejo de Estado ha propuesto la definición siguiente "Una falta caracterizada por una gravedad particular que, en principio revela la intención de dañar, y que no puede ser excusada por las circunstancias de la especie". (Avis del 31 marzo 1950, droit social 1950. 201 note P.D.) (298).

291) "La Huelga, anota Paul Durand, no es un fenómeno nuevo en el derecho, pero en este caso, en lugar de un acontecimiento exterior (accidente de trabajo, enfermedad, etc.) la causa de suspensión del contrato de trabajo es la propia voluntad del trabajador la determinante. La abstención de trabajar con motivo de una huelga no constituye un hecho de inexecución del contrato y no engendra pues responsabilidad contractual por parte del trabajador".

La doctrina ha fuertemente criticado tal definición. Para la doctrina la falta pesada "es la que, según el uso del trabajo, vuelve inconcebible la prolongación de las relaciones de trabajo, lo que justifica un despido sin preaviso". (299)

En cuanto a la falta pesada, Thery se expresa en estos términos: "La falta pesada que vuelve la huelga ilícita sería pues, asimilable a las debilidades o desfallecimiento en la prestación del trabajo que no constituye una huelga propiamente dicha; ella expondría el asalariado culpable a diversas sanciones disciplinarias y civiles y la ruptura del contrato sería el hecho del empleador que pida al juez resolverlo o que de ordinario y más simplemente resiliarlo sin preaviso ni indemnización". (et la rupture du contrat surait le fait de l'employeur qui dimande au juge de le resoudre ou qui d'ordinaire et bien plus simplement le resilie lui meme san previs ni indemnite). Pero, continúa Thery, la falta pesada no sería una categoría nueva, propia a nuestra materia, y que los tribunales van poco a poco cercar los contornos? En ese caso la huelga recobraría su cara tradicional, la una resiliación unilateral por el asalariado, entrañando la ruptura automática del contrato.

Este último sistema, añade Thery, ha encontrado un cierto fracaso en la jurisprudencia y la doctrina.

Finalmente, Thery acentúa: "no podemos por nuestra parte, resignarnos a una interpretación que choca demasiado con el buen sentido; es ininteligible que so el huelguista no entiende, en principio, poner fin a su contrato de trabajo por el medio de participar en una huelga haya cometido una falta pesada. (300).

Se comprnde muy bien por el contrario, que la debilidad en la prestación del trabajo, cuando ella (s) no se justifica más que como un modo legítimo de acción profesional, vuelve a lo que es naturalmente: un acto de indisciplina, una falta contractual susceptible de ser sancionada principalmente por un despido sin preaviso. (301).

Hemos visto que la falta cometida durante el desarrollo de una huelga no rompe automáticamente el contrato de trabajo.

La Corte de Casación se pronunció a este respecto en una sentencia del 18 de julio de 1952: "la falta pesada cometida por los huelguistas en el curso de la huelga no ha podido por sí misma, romper sus contratos de trabajo; ella solamente ha constituido un motivo de resiliación de estos contratos. (302)

La Cámara Crininal se pronunció en el mismo sentido en el caso de licenciamiento de representantes del personal, delegados de personal o miembros del comité de empresas, culpables de falta pesada en el curso de una huelga; el empleador que toma la iniciativa de la ruptura está obligado a solicitar la autorización del comité de empresa, o a falta de este, al inspector de trabajo conforme a las disposiciones de la ordenanza del 22 de febrero de 1945 y de la ley del 16 de abril de 1949. (303).

292) H. Sinay op. cit. pag. 254

293) Yamaguchi op. cit. pag. 386 y 87. J. Ribettes añade: "el principio de la huelga—suspensión está descartado en caso de falta pesada o grave o de participación en una huelga abusiva o ilícita" op. cit. pag. 258.

294) Rivero et Savatier op. cit. pag. 214

295) En la práctica, según Rivero et Savatier (op. cit. pag. 214) el juez se limita a condenar al patrono al pago de una indemnización en daños y perjuicios.

296) Andrés Rouast art. cit.

297) Ver Decisión de la Cámara Social del 26 de junio de 1968, Bull Civ. pag. 267 no 329.

298) Esta definición ha sido criticada sobre todo por Paul Durand.

299) René Thery art. cit.

E. FALTA IMPUTABLE AL ASALARIADO:

Es necesario establecer muy claramente que la falta pesada debe ser imputable al asalariado individualmente, es decir ser una falta personal.

Helene Sinay dice: "la disputa de singular y plural ha sido zanjada legislativamente por la victoria del singular". (304).

En efecto, continua Sinay, después de discusiones a menudo apasionadas entre ciertos miembros de la Asamblea Nacional que preconizaban la exigencia de una falta pesada imputable "a los asalariados" es decir a la colectividad de los asalariados, sin necesidad de probar la falta individual y los partidarios de la falta propiamente individual, el texto legal fue redactado en singular: "la huelga no rompe el contrato de trabajo excepto si hay falta pesada imputable al asalariado". (305).

Así, si la falta cometida por el grupo de huelguistas tomado en su conjunto no es claramente establecido, el empleador no podrá romper el contrato de trabajo sin caer en una situación de licenciamiento injustificado.

La Corte de Casación se pronuncia también en el sentido de la imputabilidad de la falta individualmente. En efecto, en una sentencia del 20 de mayo de 1955, la corte decidió: "La falta pesada aputanda es únicamente la que es imputable al asalariado y es independiente de otras faltas que pueden ser retenidas al conjunto de obreros en huelga. (306).

Por el contrario "el hecho de que la mayoría de los huelguistas no haya cometido faltas graves no impide poder imputar faltas pesadas a algunos de ellos. (307).

La falta individual, imputable al asalariado, puede muy bien provenir de su asociación voluntaria a una acción colectiva de carácter ilícito.

Paul Durand manifiesta: "como admitir que la obediencia ciega a las ordenes de un grupo o de un dirigente sindical suprima toda falta? (308).

La jurisprudencia francesa exige, para admitir la falta pesada, una participación consciente y deliberada en una huelga cuyo carácter ilícito no podría escapar a los interesados. Así, el carácter abusivo o ilícito de una huelga desencadenada por un sindicato no implica necesariamente la falta pesada de los asalariados participantes. (309).

"No constituye tampoco una falta pesada la participación de una modesta empleada subalterna a una huelga política cuando ella se ha limitado a seguir las directrices del sindicato cuyo alcance real le había escapado" (310) Corresponde, pues a los jueces del fondo apreciar en cada caso de especie, la gravedad de las faltas cometidas por los huelguistas.

La ley del 11 de febrero de 1950 ha dado resultados positivos. La consecuencia inmediata de la ley concierne a la prohibición de los despidos después de la huelga. (311).

Se ha puesto fin a la práctica consistente en despedir a todos los huelguistas y a no reintegrar más que a algunos de ellos; sobre todo los que eran de más agrado del empleador.

300) René Thery art. cit.

301) Paul Durand (Derecho Social 1951) se pronunciaba en semejantes terminos.

302) Cámara Criminal 18 de junio 1952, J.C.P. 1953, Crim. 1 de enero 1955.

303) Cámara Criminal del 2 de agosto de 1951

304) H. Sinay op. cit. pag. 223

305) Art. 4 de la ley del 11 de febrero de 1950

El derecho de huelga es pues una garantía contra los licenciamientos; él asegura naturalmente la estabilidad del empleo y como lo hemos dicho en varias ocasiones, la huelga engendra un tal efecto. . . a condición de que ella sea lícita. (312)

Porque, y como lo subraya Mme. Sinay (313) desde que el empleador establece una falta pesada del huelguista, hasta su simple participación en una huelga ilícita o abusiva, el efecto suspensivo que engendra la huelga desaparece. Pero, añade Sinay, la licitud de la huelga es el principio y la falta pesada es la excepción. Todo licenciamiento se presume abusivo, (314) es el empleador, autor de la ruptura, quien debe destruir esa presunción.

Por otra parte, un problema se plantea cuando el trabajador huelguista es contratado por otro empleador en el curso de la huelga.

Andrés Rouast sostiene que el huelguista no debe contratarse aún temporalmente en otra empresa porque los lazos contractuales subsisten independientemente de la ejecución del trabajo; si se contrata rompe el contrato de trabajo. (315) Esta es también la opinión de la Corte de Casación francesa quien considera que si el asalariado huelguista se emplea en otra empresa durante la huelga, los lazos contractuales que lo unen a su antiguo empleador son considerados rotos. (316).

Por el contrario, hay autores que estiman que el asalariado no busca más que un empleo provisional permitiéndole paliar la pérdida del salario a consecuencia de la huelga. (317).

La ley francesa, a nuestro parecer, no es completamente favorable al trabajador; porque si es cierto que el huelguista no puede ser despedido después de una huelga por el hecho de la huelga misma, no es menos cierto que la sanción impuesta al empleador en el caso de licenciamiento abusivo, no es equivalente a los daños sufridos por los trabajadores.

En efecto, el derecho del huelguista licenciado se limita a una simple indemnización, en reparación de daños y perjuicios por ruptura abusiva. Los tribunales no pueden ordenar al empleador, la reintegración de los trabajadores despedidos abusivamente. Encontramos pues, una vez más la influencia del derecho civil: "toda obligación de hacer se traduce en daños y perjuicios".

La jurisprudencia francesa es constante sobre este punto. (318) Por el contrario, la posición de la Corte Superior de Arbitraje era más correcta, cuando estimaba fundada pronunciar la reintegración del asalariado abusivamente despedido; su solución conducía así a una reparación en naturaleza y no como la de la corte de casación a un bien débil, "equivalente pecuniarario". (319).

El trabajador huelguista puede comprometerse durante la huelga con otro patrono?

306) Cámara Social 20 de mayo de 1955, Dr. Social 1955. Bull Civil. IV 318.

307) Social 25 de abril de 1952—Bull Civil IV 251 Derecho Social 1953.

308) Paul Durand et Vitu (op. cit. par H. Sinay).

309) Cámara Social de 20 de febrero de 1959, Bull Civil. IV pag. 223 1960.

310) Décisión del Tribunal Civil de Montlucon 29 de abril de 1953, Rec. Gaz de Pal.

311) Ver H. Sinay pag. 254

312) G. Camerlynck y Lyon—Caen, *precis de Derecho del Trabajo* pag. 486 y s.

313) H. Sinay op. cit. pag. 255

314) H. Sinay pag. 256 y siguientes.

Segun Yamaguchi el asalariado puede contratar durante la huelga con otra empresa a fin de procurarse los medios de subsistencia mientras dure el conflicto. Puede aún suceder que, encontrando un empleo preferible y decida romper el contrato de trabajo que le liga a su primer empleador. (320)

Aunque el lazo que une al trabajador a la primera empresa subsiste, no hay razón para prohibir al huelguista de ir a trabajar en la empresa de otro empleador. Esta libertad (de ir a trabajar fuera de su lugar habitual de trabajo) para el asalariado corresponde justamente a la que existe para el empleador de contratar un sustituto durante la ausencia de un trabajador por enfermedad, maternidad, etc. (321).

La solución consistente en excluir la posibilidad para el asalariado de contratar con otro patrono y obligarlo a abstenerse a realizar otro trabajo remunerado durante la huelga no es del todo satisfactoria, primero desde el punto de vista humano porque ello prohíbe al huelguista toda ganancia mientras dure el conflicto; no es ventajoso desde el punto de vista social, porque se mantiene desempleado una fuerza productiva. (322)

La conclusión de un nuevo contrato de trabajo no entraña ipso facto la ruptura del control original. El huelguista que encuentra un empleo preferible puede, si él lo quiere, denunciar el contrato original. Pero la ruptura resulta de una manifestación de voluntad por parte del asalariado.

Mme. Sinay concluye: "la protección del huelguista en caso de licenciamiento no está, de ninguna manera, en la medida del reconocimiento constitucional del derecho de huelga". (323)

F.— PERSONAL REEMPLAZANTE:

Solo nos queda tratar los efectos de la huelga sobre el personal reemplazante.

Puede suceder que el empleador contrate un nuevo personal para sustituir, aún provisionalmente, los trabajadores en huelga.

El problema se plantea entonces en el momento de la reanudación del trabajo. El empleador, alega, frecuentemente que él no puede asegurar a la vez el trabajo a los huelguistas y a los nuevos reclutados durante la huelga.

El prefiere naturalmente despedir los huelguistas.

Es cierto que ningún texto legal limita la libertad contractual del patrono, pero no es menos cierto que esta libertad se encuentra restringida por la obligación que tiene el empleador de dar trabajo al asalariado huelguista al fin de la huelga, de conformidad con la regla de la suspensión del contrato de trabajo bosquejo, debidamente informado de las circunstancias, no puede tener más que un carácter provisional; de lo contrario el patrono viola necesariamente la obligación legal de volver a contratar su antiguo personal. (324)

315) A. Rouast art. cit.

316) Cámara Social 15 de febrero de 1961, Bull Civ. NO. 203 pag. 160

317) Entre ellos están Pual Durand y Yamaguchi.

318) Decisión de la Cámara Social 24 de marzo de 1953; Soc. 13 de NOV. 1954.

319) Decisión de la Corte Superior de Arbitraje del 14 de diciembre de 1954 Derecho Social 1954 pag. 288, citada por H. Sinay.

El empleador puede reclutar un personal reemplazante en ciertos casos limitados, pero este reclutamiento debe ser hecho en un contrato de trabajo a duración determinada.

Según Paul Durand, el "enganche" (embauchage) de un personal reemplazante en el curso de la huelga no puede ser invocado por el patrono como un obstáculo que vuelve imposible la reintegración de los huelguistas.

La Corte de Casación francesa arregla esta situación de una manera muy criticable. En efecto, ella admite que el empleador que contrata un personal reemplazante durante la huelga puede no tomar nuevamente los trabajadores huelguistas; el está solamente obligado a pagar la indemnización de preaviso, pero no podría ser condenado por ruptura abusiva. (325)

No hay que olvidar la concepción que la jurisprudencia y la doctrina francesa tienen del jefe de empresa. Esto explica el hecho que el empleador puede despedir los trabajadores en huelga.

En otra decisión la Corte de Casación francesa decide que el empleador, conservando su derecho de resciliación unilateral, puede romper el contrato de trabajo después de la huelga, cuando al asalariado vuelve a tomar su empleo, a condición de pagarle la indemnización de preaviso (326)

El asalariado no podrá obtener reparación de daños y perjuicios por ruptura abusiva más que a condición de que pruebe que el empleador ha actuado con intención malévola y vejatoria o con una ligereza censurable.

La doctrina francesa ha criticado muy duramente la posición de la jurisprudencia. Mme. Sinay, citando a Camerlynck dice: el enganche no es más que provisional y la prioridad incontestable vuelve a los huelguistas, cuyo contrato, momentáneamente suspendido recobra sus efectos enteramente. Todo licenciamiento de huelguistas motivado por la necesidad de mantener en su lugar a los asalariados reemplazantes es abusivo". (327)

La jurisprudencia, continúa Sinay, aplica a la huelga una solución más desfavorable al trabajador que en la hipótesis de la salida para el servicio militar. "El trabajador liberado no tiene derecho más que a la reintegración a su empleo y no a la continuación de su contrato".

Ahora bien, este derecho a la reintegración no desaparece más que en la hipótesis de la supresión del empleo. Es decir, que el personal reemplazante necesariamente contratado, del momento que el empleo no ha sido suprimido, es válidamente despedido, al regreso del asalariado, y que por el contrario el trabajador liberado de sus obligaciones militares es víctima de un licenciamiento abusivo si el empleador entiende preferirlo al que él había reemplazado para asegurar el interim (328)

320) Yamaguchi op. cit. pag. 401

321) Yamaguchi op. cit. pag. 337-402

322) Paul Durand tratado Tomo III No. 295 pag. 847

323) H. Sinay op. cit. pag. 257

324) Yamaguchi op. cit. pag. 407. Ver también en este aspecto a Gerard Camerlynck y Paul Durand.

325) Sentencia de la Corte de Casación del 24 de julio de 1952

326) Cámara Social del 10 de febrero de 1955 (Derecho Social 1955-301)

327) H. Sinay, op. cit. pag. 256; Camerlynck "Dalloz No. 6; Camerlynck y Lyon-Caen, op. cit. pag. 489; Ver también a Paul Durand op. cit. pag. 848.

G.— PROHIBICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Hay un principio según el cual toda falta amerita una sanción y toda sanción debe corresponder a una falta. Dicho de otra manera, una sanción no es legítima (legal) más que si ella interviene como consecuencia de una falta, y sin atacar al ejercicio del derecho de huelga, el uso que ha hecho el empleador de su poder disciplinario, para sancionar a un asalariado que participe en una huelga que tendía a la desorganización de la empresa (329)

La falta disciplinaria del trabajador es un acto realizado durante la duración del trabajo y de naturaleza dañina para el buen funcionamiento de la empresa.

Ahora bien, quenoción de falta retener en lo que concierne al ejercicio de un derecho. Es exactamente lo que pasa en caso de huelga lícita.

La falta disciplinaria del trabajador es un acto realizado durante la duración del trabajo y de naturaleza dañina al buen funcionamiento de la empresa, como se ha dicho precedentemente.

Es evidente que el empleador tiene el derecho, por todos los medios de protegerse, aún en caso de huelga. Pero la huelga como Anita Sinay es la sola causa de suspensión del contrato de trabajo que plantea el problema del mantenimiento o desaparición del poder disciplinario del jefe de empresa. Esto es lógico ya que, en efecto, ni el asalariado enfermo, ni el asalariado alejado de su trabajo como consecuencia de sus obligaciones militares, puede ser considerado que atenta contra la disciplina. (330)

Por otra parte, "el reconocimiento del derecho de huelga excluye toda sanción resultante de su ejercicio". (331)

La jurisprudencia francesa juzga abusivas las diversas medidas disciplinarias, tales como la suspensión, la reprimenda o la censura. (332).

El poder disciplinario acordado por la ley al jefe de empresa, desaparece en tiempo de huelga. Este no alcanza a los asalariados más que en el ejercicio mismo de sus funciones, mientras que durante la huelga ellos (los trabajadores) están fuera de funciones.

La corte de casación comparte esta opinión. En efecto, en una decisión del 15 de diciembre de 1968, la corte sostuvo: "la ejecución del contrato de trabajo, encontrándose suspendida durante la duración de la huelga, el empleador no puede prevalerse de las disposiciones del reglamento interior ni de las de una nota de servicio para imponer una sanción disciplinaria a un huelguista por hechos de huelga que no son constitutivos de falta pesada (333)

Helene Sinay subraya también: "la prohibición de despido medida disciplinaria suprema, podría ser igualmente atribuída al eclipse momentáneo del poder disciplinario y a veces, en efecto, lo más frecuente, la jurisprudencia considera el despido como el ejercicio abusivo de la facultad de resciliación unilateral en los contratos a duración indeterminada". (334)

328) H. Sinay op. cit. pag. 256—257

329) Cámara Social 30 de enero de 1967, Bull. Civ. IV No. 99 Pag. 81

NOTAS:

330) H. Sinay op. cit. pag. 261

331) Helene Sinay op. cit. pag. 261

332) Soc. 2 de marzo de 1960. Derecho Social 1960, pag. 251, Nota H.F.; Cámara Social 12 de noviembre de 1964, Bull. Civ. IV 744, pag. 612

333) Cámara 16 de diciembre de 1968, Bull. Civ. V No. 593, Pag. 492

CAPITULO XV

EFECTOS DE LA HUELGA

Derecho Dominicano

XV

La evolución que ha sufrido el derecho del trabajo en todos los países del mundo y principalmente en Francia, y sobre todo en lo concerniente a los efectos de la huelga, se ha hecho sentir en el derecho dominicano. (335).

En efecto, , por el simple hecho de la juventud misma de nuestro derecho, las grandes discusiones apasionadas sostenidas por la doctrina y la jurisprudencia francesa durante muchos años no han tenido lugar en la legislación dominicana, ni aún entre nuestras nacientes doctrina y jurisprudencia.

Se podría decir que el derecho de trabajo dominicano en general y el derecho de huelga en particular han aprovechado, en cierta medida, las legislaciones extranjeras más antiguas. (336) Es así como el legislador dominicano consagró desde los primeros instantes (elaboración del Código de Trabajo) el principio de la suspensión del contrato de trabajo en caso de huelga.

Evidentemente esta suspensión no se opera siempre. En una palabra, como anota José Ernesto García Aybar: "para que la huelga entrañe solamente la suspensión del contrato de trabajo y no la ruptura de éste, la condición indispensable es que sea absolutamente legal, es decir que en el curso de su desarrollo las disposiciones legales que le confieren este carácter no hayan sido violadas". (337) Dicho en otros términos, las consecuencias jurídicas que entraña el ejercicio del derecho de huelga dependen de la legalidad o ilegalidad de ésta.

Esto nos va a conducir a estudiar, por una parte los efectos de la huelga llamada legal (a) y por la otra los efectos de la huelga juzgada ilegal (b). (338)

a) La huelga juzgada legal no rompe el contrato de trabajo existente entre el empleador y el trabajador, pero sus efectos se encuentran suspendidos. Es el gran principio que guía la legislación, y naturalmente la jurisprudencia dominicana, en derecho de trabajo.

En lo que concierne a la suspensión, el código dominicano de trabajo es bastante preciso, cuando dice: "la suspensión del contrato de trabajo no implica su terminación ni compromete la responsabilidad de las partes. (339) De suerte que durante la suspensión del contrato de trabajo el trabajador permanece liberado de la obligación de rendir sus servicios y el patrono de pagar el salario.

La Suprema Corte de Justicia, en una decisión del 18 de julio de 1962 decidió: "la suspensión del contrato de trabajo una vez establecida, se prolonga indefinidamente y no termina más que con la reanudación de la relación de trabajo o con el fin del contrato. (340).

El tiempo de suspensión, añade nuestra Suprema Corte, comprende todos los días de su duración, los días feriados incluidos y los que estan más particularmente reservados como reposo a los trabajadores.

Entre las causas que entrañan la suspensión del contrato de trabajo, el código do-

334) H. Sinay op. cit. pag. 261

335) En otra parte de este estudio hemos hecho referencia a este sujeto.

336) En efecto, hemos dicho que el código dominicano de trabajo tuvo su origen en las legislaciones argentinas y mexicanas.

337) García Aybar José E., op. cit. pag. 117 y siguientes.

minicano incluye expresamente la "huelga y el paro patronal calificados legales.

Pero las disposiciones del artículo 378 del mismo código son todavía más claras y precisas: "La huelga no pone fin al contrato de trabajo. Ellas suspenden solamente la ejecución de éste". Es decir que la huelga hace cesar temporalmente la obligación, por parte de los trabajadores, de cumplir los servicios para los cuales han sido contratados.

Aún así la ley dominicana (sobre el texto que acabamos de ver) no indica de que tipo de huelga se trata. Es evidente que al emplear la palabra huelga comprende, al menos implícitamente, que se trata de una huelga legal. (341) Esto se deduce por una parte del artículo 379 del código y por otra del párrafo 12 del artículo 47 del mismo código, como se ha dicho precedentemente.

Otros efectos engendrados por la huelga legal son enumerados por las disposiciones del artículo 375 del código de trabajo cuando dice: "la huelga, declarada después de haberse cumplido las formalidades exigidas por el artículo 374 del código entraña los efectos siguientes: 1) da facultad a los trabajadores de reclamar la protección de la autoridades del trabajo y de la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos; 2) suspende los trabajos de la empresa de que se trata salvo lo que dispone en el artículo 376. Este artículo prevee ciertas excepciones.

A. EFECTOS DE LA HUELGA ILEGAL:

En general, la huelga es calificada ilegal en derecho dominicano cuando todas (y son muchas) las formalidades y todos los procedimientos establecidos por la ley no se han cumplido, condición "sine qua non" para el ejercicio del derecho de huelga. (342).

Según la opinión de ciertos autores dominicanos (343) la huelga es ilegal a partir del momento en que ella no tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto colectivo surgido entre trabajadores y patrono.

A nuestro criterio una tal concepción de la huelga, fenómeno social, no es solamente estrecha, sino que es artificial y simplista.

La huelga ilegal produce efectos jurídicos contrarios a los intereses del trabajador que participa a tal movimiento reivindicativo.

Según la ley dominicana, la huelga ilegal rompe sin responsabilidad para el patrono, los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores que han participado en la misma. (344)

La participación en una huelga ilegal engendra consecuencias funestas para los trabajadores. Ellos corren el riesgo de perder automáticamente todos los derechos adquiridos en la empresa; por ejemplo las primas de antigüedad, etc.

La huelga ilegal produce los mismos efectos que el despido justificado del trabajador como consecuencia de una falta pesada imputable a éste. (345)

Ahora bien, nos falta resolver, principalmente, dos problemas que plantea la participación de los trabajadores a una huelga calificada como ilegal.

Las simples disposiciones del artículo 379 del código de trabajo dan al patrón el derecho de poner fin al contrato de trabajo de los huelguistas ilegales o bien es la declaración de ilicitud de la huelga la que entraña ipso jure, la rescisión del contrato?

La doctrina carece de uniformidad. En efecto, mientras que García Aybar se pronuncia por la solución negativa, Rafael Alburquerque es partidario de la solución afirmativa.

El primero sostiene que, a pesar de la precisión formal de las disposiciones del artículo 379 del código de trabajo, la huelga ilegal no rompe el contrato de trabajo, sino que autoriza simplemente al patrono a declarar, unilateralmente la resiliación de éste, sin comprometer de ninguna manera su propia responsabilidad. (346).

Por su parte Alburquerque sostiene la tesis opuesta a saber que el contrato de trabajo, en caso de huelga ilegal, es roto automáticamente. La huelga, dice él, calificada como ilegal, pone fin, ipso jure, a los contratos de trabajo de los asalariados que han participado en tal movimiento. Pero, el trabajador, añade Alburquerque, tiene siempre la posibilidad de intentar una acción contra el empleador.

El trabajador debe proceder de esta manera cuando el considera que sus derechos han sido atacados. Por el contrario, el empleador debe demostrar que sus responsabilidades no se encuentran comprometidas como consecuencia de la resiliación. (347)

En cuanto a la jurisprudencia, la posición es vacilante. En una decisión de la Suprema Corte de Justicia del 29 de noviembre de 1965, ésta admite que la sentencia de calificación declarando la huelga debe, al mismo tiempo, ordenar la resiliación de los contratos de trabajo que ligan a los trabajadores en huelga con la empresa.

En efecto, la Suprema Corte de Justicia precisa: desde que la sentencia de calificación fue notificada al sindicato, los trabajadores demandantes se encontraban totalmente desligados de la empresa y privados de toda posibilidad de dirigirse a reclamar. (348)

Sin embargo, dos años más tarde la misma corte de Casación, cambió de parecer y se decidió en favor de la tesis de la simple facultad para el patrono de despedir a los huelguistas ilegales.

Efectivamente la Corte de Casación dominicana se pronunció por la simple facultad y en lo adelante el patrono debe solamente aportar la prueba que hay un estado de huelga en la empresa, que ésta ha sido declarada ilegal y que el trabajador ha participado en ella.

Lo que acabamos de decir, nos permite considerar dos hipótesis. En efecto, los trabajadores huelguistas en falta se encuentran frente a dos situaciones: por una parte ellos pueden ser despedidos sin responsabilidad para el patrono, es decir que su contrato de trabajo está roto y el trabajador no tiene derecho a reclamar indemnización; por otra parte es posible que ellos sean reenganchados.

La primera hipótesis no presenta mucho interés porque la ley dominicana es muy precisa sobre este punto y además la ruptura es la sanción normal.

- 338) Ver sobre este punto la calificación de la huelga en derecho dominicano
- 339) Según la jurisprudencia dominicana, el patrono conserva el derecho de poner fin al contrato de trabajo aún durante la suspensión del mismo con tal de que pague al trabajador el monto equivalente a los salarios de preaviso y cesantía.
- 340) Sentencia de la Suprema Corte de Justicia 18 de julio de 1962, B.J. 62 pag. 1196.
- 341) García Aybar, José Ernesto, pag. 166 op. cit.
- 342) García Aybar, José Ernesto, op. cit. pag. 161
- 343) Entre ellos José Ernesto García Aybar
- 344) Sentencia de la Suprema Corte de Justicia del 25 de octubre de 1963 B.J. No. 639 pag. 1188
- 345) Ver en sentido a García Aybar, op. cit. pag. 168
- 346) García Aybar pag. 167 y siguientes.

Sin embargo, cuando los trabajadores que han participado en una huelga ilegal, son reenganchados, el problema se presenta de un modo diferente y esta situación amerita un análisis minucioso.

La parte infine del artículo 379 del Código dominicano de trabajo, está redactado de la manera siguiente : “En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores, o con una parte de estos las condiciones de trabajo, serán las que regían antes de iniciarse la huelga a menos que el patrono acepte u ofrezca otras mejores para los trabajadores”.

El empleador que viola las disposiciones legales citadas más arriba será sancionado penalmente. (349)

Si después de una huelga declarada ilegal, el empleador recibe nuevamente a los trabajadores, y si la ley lo obliga a “reengancharlo” en las mismas o en mejores condiciones de trabajo que las existentes antes de la huelga, dichos trabajadores no pueden de ninguna manera perder los beneficios y los derechos adquiridos en el curso del antiguo contrato.

Esta tesis es sostenida por una parte de la doctrina y combatida por otra. Rafael Alburquerque sostiene que los contratos de trabajo de los huelguistas terminan de pleno derecho desde el momento de la notificación de la sentencia que califica de ilegal el movimiento; los huelguistas que continuen trabajando en la empresa, lo hacen en virtud de un nuevo contrato de trabajo, sujetos a las mismas condiciones que el contrato anterior pero el trabajador no tiene derecho a percibir las ventajas de antigüedad. (350)

A nuestro parecer, la ley dominicana reconoce al menos implícitamente la teoría contraria. (351)

Además, estimamos que en este caso preciso no se podría hablar de ruptura del contrato, ni de “reenganche”, sino simplemente de continuación del contrato precedente. Dicho de otra manera, es una especie de suspensión momentánea del contrato.

Por otra parte, se puede afirmar, que el empleador que acepta “reengancha” los trabajadores huelguistas, después de la declaración de ilegalidad admite al menos implícitamente, que los trabajadores tenían razón al recurrir a la huelga. Es un reconocimiento de la huelga.

Evidentemente, todo lo que acabamos de decir constituye hipótesis alejadas de la realidad ya que es difícil que un patrono acepte de nuevo a los trabajadores que han participado en una huelga calificada como ilegal. El patrono dominicano tiene miedo, terror a los huelguistas. Se conocen numerosos casos de huelgas declaradas legales por la corte de Apelación después de las cuales el patrono no reengancha los trabajadores. (352)

Ciertamente el legislador dominicano al exigir al patrono que reenganche a los trabajadores en las mismas o mejores condiciones que antes de la huelga, ha querido, por estas medidas, protegerlos, en cierta medida, contra las posibles represalias del empleador.

A veces el patrono tiene absolutamente necesidad de los trabajadores huelguistas, sea porque ellos son obreros muy especializados, sea porque él prefiere tener gentes conocidas; en este caso el empleador aún en contra de su voluntad los “reengancha”.

347) Evidentemente que no es difícil para el empleador demostrar la existencia de una huelga ilegal.

348) Ver sentencia de la Suprema Corte de Justicia del 29 de noviembre de 1965, B.J. 660 pag. 977.

B.— PERSONAL DE REEMPLAZAMIENTO:

El patrono dominicano puede emplear otro personal durante la huelga y así mitigar un poco las pérdidas que entraña esta?

La huelga es, una medida de fuerza empleada por los trabajadores para vencer la resistencia patronal. Si el patrono pudiera contratar otros empleados en curso de la huelga, esta sería totalmente ineficaz.

Si el contrato de trabajo se encuentra suspendido durante la huelga legal, es evidente que esta suspensión debe ser efectiva para las dos partes. La huelga no suspende solamente el contrato de trabajo sino todas las actividades de la empresa.

Sin embargo hay una anotación que hacer: la ley dominicana concede al patrono en ciertos casos muy particularmente, exigir la presencia de algunos trabajadores en el curso de la huelga.

En efecto, en virtud de la disposición del artículo 376 del Código de Trabajo si el Departamento de trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo estima necesario para los trabajos indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima. Así éste no es más que en casos verdaderamente excepcionales y con la autorización de las autoridades de trabajo que el empleador puede obligar a ciertos trabajadores a permanecer en actividad durante la huelga.

Esta situación, en cierta medida, puede ser asimilada al caso de contratación del personal de reemplazamiento.

Por el contrario para la situación de los huelguistas en lo que concierne a la contratación por otro patrono la solución no es la misma. En efecto, es posible para los huelguistas de emplearse en otra empresa en el curso de la huelga?.

Hemos visto que en derecho francés el huelguista que obtiene trabajo en otra empresa a patrono durante la huelga rompe su contrato.

Guillermo Cabanellas sostiene que el trabajador puede buscar otros medios de obtener ganancias pero a condición de esta actividad no implique la firma de un contrato de trabajo establece. (353)

En derecho dominicano no existe ninguna disposición que impida a un trabajador ofrecer sus servicios a varios empleados.

Rafael Alburquerque añade que el asalariado se encuentra simplemente a disposición exclusiva de sus empleadores mientras le debe suministrar sus servicios, estando prohibido, durante este tiempo, trabajar para otro patrono. Pero Alburquerque prosigue, si el contrato de trabajo se encuentra suspendido y si el trabajador se encuentra liberado de su obligación principal de proporcionar sus servicios a su patrono, estimamos, a pesar de la existencia del lazo contractual que el trabajador puede contratar con otra persona, dado que el patrono original no puede exigirle la ejecución de servicios durante la suspensión del contrato. (354)

Parece que la situación es la misma en derecho belga. Horion apunta, que ninguna disposición legal prohíbe al trabajador de contratar temporalmente con otro patrono o entregarse a ocupaciones personales lucrativas durante la duración de la huelga. (355)

349) Ver artículo 679 ordinal 3 del código de trabajo.

350) Rafael Alburquerque op. cit. pag. 61

351) García Aybar se pronuncia en ese sentido. Op. cit. pag. 168

C.— PRIHIBICION DE IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS. DERECHO DOMINICANO.

En lo que concierne a la prohibición de las sanciones disciplinarias, hay una gran similitud en derecho francés y derecho dominicano.

En efecto, en cuanto a las sanciones disciplinarias enumeradas por el reglamento interior de trabajo, establecidas por los artículos 121 ordinal 9 y 122 in fine, deben ser solamente aplicadas cuando el contrato de trabajo está en vigor. Esto se desprende de las disposiciones del artículo 46 del código dominicano de trabajo. En efecto, el artículo en cuestión está redactado de la manera siguiente: "Durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el patrono de pagar la retribución convenida, salvo disposición contraria, de la ley o del contrato".

El artículo 40 del mismo código, que trata de las obligaciones de los trabajadores, dice a su vez que el trabajador debe observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo.

Se nota fácilmente que los textos legales comentados precedentemente, se refieren, muy claramente, al período durante el cual el contrato de trabajo se encuentra vigente.

Además, el artículo 55 del código prevé que el trabajador está considerado en falta y sometido a las sanciones establecidas por el Código (356) de Trabajo cuando no concurra a prestar su servicio el día en que tome fin la suspensión, vale decir que hayan desaparecido las causas de cesación de actividades o en los seis días siguientes a la fecha de la notificación prevista por el artículo 51, o de la última publicación del aviso establecido por el artículo 54.

La redacción de los artículos 40, 46 y 55 es suficientemente clara para hacernos comprender que el empleador no puede ejercer su poder disciplinario durante la suspensión del contrato, ya que no hay ningún lazo contractual entre este y el trabajador. Es evidente que este lazo contractual tiene razón de ser precisamente en el período durante el cual el contrato tiene vigencia.

- 352) Ver el conflicto entre el sindicato telefonico y la Compañía Dominicana de Telefonos. No se puede preveer el resultado final ya que la decisión de la Corte (Suprema Corte de Justicia) no se ha producido.
- 353) Guillermo Cabanellas op. cit. pag. 307.
- 354) Rafael Alburquerque op. cit. pag. 59 y 60.
- 355) Paul Horion, op. cit. pag. 167

- 356) Ver las sanciones establecidas en el artículo 78 del Código de Trabajo.
- 357) Parece que Ecuador es la excepción, ya que según el artículo 389 del código ecuatoriano de trabajo, y cuando la huelga es legal, el huelguista conserva el derecho al salario. En Guatemala la situación es parecida. Si las causas de una huelga legal incumben a los patronos, esta es considerada justa. El Tribunal puede pues condenar al empleador al pago de los días de huelga; los trabajadores que han realizado sus labores tienen derecho a un salario doble.

CAPITULO XVI

Entre los efectos que entraña una huelga legal se encuentra la pérdida del salario para los huelguistas. Es sin duda, la más grave, porque los trabajadores permanecen sin medio de subsistencia. En la mayor parte de los países el trabajador en huelga no conserva el derecho al salario durante el período de huelga. (357).

El contrato de trabajo presenta un carácter sinalagmático, esto es que implica el equilibrio entre, de una parte la presentación de servicios contratados, y de la otra parte el salario pagado en contrapartida. (358)

Diversas explicaciones doctrinales han tratado de explicar los fundamentos jurídicos de la suspensión del contrato en caso de huelga.

Primeramente se ha presentado el no pago del salario como una aplicación de la excepción "non adimpleti contractus"; (359) se ha hecho valer también el no pago del salario como un medio de presión para incitar (en caso de huelga) al otro contratante a actuar.

Sin embargo, todas estas concepciones han sido rechazadas. La suspensión del pago del salario es una consecuencia directa de la suspensión del contrato de trabajo.

La huelga por su valor y su objeto mismo, suspende lícitamente la obligación de prestar el trabajo. De ahí se desprende por vía de consecuencia, el no pago del salario. La obligación patronal al salario está desprovista de causa durante la suspensión del contrato de trabajo. (360) De otra manera como dice Mengoni dado que la obligación para el empleador de pagar la remuneración permanece igualmente supendida. (361) Este efecto se justifica por la naturaleza misma del contrato sinalagmático, en el cual la obligación de cada una de las partes es la base de la obligación de la otra. (362).

El huelguista protegido por la suspensión del contrato de trabajo no tiene derecho a un salario.

Aunque la suspensión del contrato de trabajo mantiene la permanencia de la relación contractual, sin embargo el efecto mismo de la suspensión es obligar a cada una de las partes a someterse a las obligaciones nacidas precisamente del contrato en cuestión. (363).

Ninguna suspensión, en general se acompaña del pago del salario.

Helene Sinay, hace una interesante distinción en lo que concierne a este aspecto.

La privación del salario, dice ella, corresponde al no suministro del trabajo, es uno de los efectos de la suspensión. El enfermo, por ejemplo no percibe el salario durante el período en que no puede poner su fuerza de trabajo a la disposición del empleador; pero el huelguista no percibe ningún sustituto de salario durante su ausencia mientras que el enfermo o el accidentado es tomado en carga por la seguridad social que suministra, a título de prestación social, una indemnización de seguro de enfermedad o de seguro de accidente. (364).

- 358) Paul Horion (op.cit.) sostiene al respeto que todos los contratos de ejecución sucesiva son susceptibles de ser afectados por acontecimientos que entrañan la suspensión de la ejecución de las obligaciones de las partes. Estos acontecimientos pueden ser del hecho voluntario de una de las partes, por ejemplo la participación en una huelga y luego la otra parte no está obligada a cumplir lo que corresponde como contrapartida.
- 359) Esta corriente doctrinal ha sido sostenida por los civilistas entre ellos Mazeaud, Rev. Trimestral de Derecho Civil 1948, Planiol y Reppert, Tratado Elemental de Derecho Civil No. 490.
- 360) H. Sinay op. cit. pag. 264.
- 361) Luigi Mengoni, op. cit. pag. 297 (La Huelga y le Lock-out)
- 362) Luigi Mengoni, op. cit. pag. 297—98.

La jurisprudencia francesa se ha pronunciado en varias ocasiones en este sentido: cuando la interrupción del trabajo es voluntaria por parte del asalariado, en el caso de una huelga principalmente, el empleador no está obligado a pagar el salario correspondiente. (365).

Si el pago del salario ha sido efectuado sin contrapartida, el empleador puede reclamar o demandar en daños y perjuicios. (366).

La suspensión del no pago del salario debe ser proporcionalmente a la reducción del trabajo y a la reducción de la remuneración. Conviene hacer coincidir la pérdida del salario, por una parte con duración misma de la ausencia del trabajo, y por otra con la baja de rendimiento en caso de huelga por disminución del trabajo. (367).

A. PROPORCIONALIDAD A LA DURACION DE LA HUELGA:

Si el salario es por hora, es necesario determinar el número exacto de horas pagadas dejadas de trabajar a causa de la huelga y proceder a la rebaja así calculada. Si el salario es mensual es necesario determinar el número de horas de trabajo al cual corresponde normalmente un mes de trabajo y ventilar la proporción de tiempo muerto por la huelga durante el mes considerado. (368) Si el asalariado es un jornalero un cálculo del mismo orden se impone porque el está, evidentemente, excluido de privar del salario de la jornada entera al asalariado que ha cesado de trabajar una hora para participar a una huelga. (369).

Si el trabajo es remunerado por rendimiento, es necesario fijar el número de piezas que no han sido producidas en razón de la huelga y el porcentaje de estas piezas con relación a las habitualmente fabricadas durante la jornada, la semana o el mes.

“La rebaja está aquí en función no directamente de la duración de la huelga, sino de las repercusiones de esta duración sobre las calidades suministradas al empleador. (370).

En cuanto a la proporcionalidad a la baja del rendimiento, este fenómeno aparece principalmente en la huelga perlada. (371).

La jurisprudencia francesa en varias oportunidades ha conocido las repercusiones de la huelga perlada sobre los salarios. (372)

La jurisprudencia extiende también esta solución a las huelgas repetidas y giratorias, cuando ella las estima abusivas para la desorganización de la producción. La reducción del salario por parte del empleador en función de la mala calidad de la prestación del trabajo, principalmente en caso de huelga giratoria, ha sido admitida por la Corte de Casación francesa, en una decisión del 16 de julio de 1964. (373).

Este es a título de una especie de sanción que la reducción del salario es autorizada. (374).

NOTAS:

363) Paul Durand, *Derecho Social* 1950

364) H. Sinay op. cit. 263 y siguientes

365) *Camara Social* 1 de junio de 1951, *Derecho Social* 1951; 30 de noviembre de 1952 J.C.P. 1953, II 7681, Soc. 5 de junio 1953, *Derecho Social* 1954, Soc. 12 de marzo 1959, D. 1960.

366) Decisión del Tribunal Civil de Montpellier 28 de mayo 1951, *Dr. Social* 1951.

NOTAS:

367) H. Sinay, op. cit. pag. 265 y siguientes

368) *Camara Social* 24 de Febrero de 1961, *Bull. Civ. IV*

369) H. Sinay op. cit. pag. 265.

La Corte de Casación quiere que los trabajadores no sean remunerados ya que por su actitud, ellos tienden a la desorganización de la empresa por ende de la producción.

Es evidente que la proporcionalidad entre la reducción del salario y la disminución del trabajo de cada huelguista está rota, ya que se toman en consideración la disminución de la producción total. Si se trata de una huelga giratoria, observa Mme. Sinay, cada trabajador no debería perder más que el salario correspondiente a la duración de su propia interrupción de trabajo y debería conservar la integridad de su salario durante el período en que el ha trabajado.

Por el contrario si el trabajador no suministra ningún trabajo, el no tiene derecho alguno al salario.

Ahora bien, la regla que dispensa al empleador de pagar el salario, referente a los días de huelga, no tiene, naturalmente un carácter de orden público. El empleador puede renunciar a invocar el beneficio y aceptar después de tomar el trabajo, pagar todo o parte de los salarios perdidos. (375).

Además, si el acuerdo establecido al fin de la huelga lo prevé, los trabajadores pueden perfectamente obtener por parte del empleador, una indemnización por las jornadas perdidas como consecuencia de la huelga.

370) H. Siany op. cit. pag. 266.

371) Es interesante como dice, Helene Sinay, subrayar que aún cuando la jurisprudencia se resiste a dar a esta huelga una calificación como tal y la considera como una modificación defectuosa de las condiciones del contrato por otra parte desde el punto de vista del salario la considera como una verdadera huelga.

372) Ver decisión del Tribunal de Versailles del 30 de abril de 1948 Gaz Pal. 1948 2 pag. 92 y Derecho Social 1948 pag. 300 — citado por H. Sinay.

373) Sentencia de la Cámara Social del 16 de julio de 1964 — Nota del profesor Lyon—Caen Dr. Soc. 1968, Bull. civ. pag. 417 No. 502

374) H. Sinay. op. cit. pag. 266

375) Cámara Social 29 de enero de 1953, Bull. Civ. IV 67.

B. ACCESORIO DEL SALARIO:

Las diversas remuneraciones accesorias del salario tales como los pagos de desplazamiento, el salario de las jornadas pagadas sin trabajar, las primas de asiduidad, etc., sufren la misma suerte que la remuneración principal. (376) Este es el principio del derecho francés. Veremos un poco más lejos que este principio no es válido en derecho dominicano.

La corte de casación francesa, en múltiples decisiones admite el principio de la validez de cláusula del reglamento interior de la empresa previendo en caso de ausencia no autorizada, principalmente a causa de huelgas, una rebaja por la jornada de ausencia sobre diversas primas, de asiduidad, de productividad y de rendimiento calificadas comumente como primas "anti-huelgas". (377)

Mme. Sinay anota, igualmente que la obligación al pago del salario principal, la obligación al pago de los accesorios se encuentra desprovisto de causa por falta de suministrar el trabajo prometido (378)

En dos decisiones más recientes la jurisprudencia francesa sostiene: "el empleador no atenta contra el derecho de huelga de los asalariados y no comete un abuso de derecho teniendo en cuenta en la fijación neta individual, la interrupción de trabajo por un día de huelga lo que entrañaría una disminución de las primas de fin de año a los obreros". (379)

La huelga priva igualmente al asalariado del derecho a las indemnizaciones de representación (indemnités représentatives) de gastos que él ha dejado de percibir por el hecho de la paralización de su actividad; esto es el caso de los gastos de desplazamiento. (380)

C.--- DIAS FERIADOS:

Si el período de huelga comprende uno o varios días feriados el trabajador podrá pretender el pago de estos días?

Los días feriados y pagados que se sitúan en un período de huelga no dan lugar a remuneración cuando los huelguistas recobran luego su actividad.

Brun y Galland afirman: "Es en vano que se sostenga que su pago tendría lugar, a pesar de la inactividad de los asalariados, si la huelga no se había producido". (381)

Ciertamente el contrato de trabajo, a pesar de la huelga, persiste, pero no se debe perder de vista que las partes están dispensadas de cumplir con sus obligaciones respectivas durante toda fase de suspensión.

La corte de casación francesa se pronuncia en el mismo sentido, es decir que ella niega tal pago. Ella considera que el beneficio de los días de vacaciones inherentes a un período de trabajo, del cual ellos (los días) son parte integral, no puede ser exigido por el asalariado que no ha ejecutado sus obligaciones, durante este período.

No obstante, y con esto estamos de acuerdo con la señora Sinay cuando dice: "se puede admitir algunas reservas sobre esta motivación porque en la concepción legal del día de fiesta, este día es acordado sin considerar el tiempo de trabajo realizado e independientemente del período de trabajo en el cual el se inserta." (382)

No es, pues exacto ligar estrechamente, concluye Sinay, el primero de mayo al trabajo cumplido los días precedentes y siguientes.

D.— HUELGA Y NO HUELGUISTAS

En la mayor parte de los casos, los trabajadores no todos toman parte en un movimiento de huelga. Una parte más o menos importantes se asocia. Pero sucede a menudo que la desconexión de una parte de los asalariados pone al empleador en la imposibilidad de hacer trabajar la parte restante de su personal. Esto se produce por ejemplo, si la actividad como consecuencia de la huelga, o si el establecimiento ha sido ocupado por los trabajadores en huelga.

Dicho de otra manera, la huelga puede repercutir sobre la situación de los trabajadores no huelguistas se encuentran constreñidos a abandonar su trabajo bajo la presión material o moral ejercida por los huelguistas. (383)

Hay que distinguir dos situaciones: la de los huelguistas que llamaremos “voluntarios” y la de los “víctimas” de la huelga que contra su voluntad son obligados a para sus labores.

La jurisprudencia francesa ha formalmente establecido: el caso del huelguista a pesar suyo, que se presentó a trabajar pero que el movimiento de huelga ha impedido tomar su empleo, exige una decisión mediatizada.

La mayoría de las decisiones de la Corte de Casación reconocen al huelguista en contra de su voluntad, aunque el no haya suministrado ninguna prestación de trabajo, un derecho a su salario, el patrono tiene la obligación de poner los instrumentos de trabajo a la disposición del asalariado. (384) y el no puede eximirse de esta obligación más que por la prueba de la fuerza mayor. (385) En una palabra, el empleador está, pues obligado de pagar los salarios convenidos y no podrá eximirse de su obligación más que sólo en caso de fuerza mayor. Así la corte de casación francesa decidió: “el empleador, que no aporte la prueba incumbente, de la existencia de la fuerza mayor, habiendo impedido de proporcionar a un asalariado remunerado por un salario mensual, durante el periodo en el cual ha sido constreñido a suspender su trabajo en razón de una huelga, no puede retenerle los salarios correspondientes a este período”. (386)

Sin embargo, hay decisiones jurisprudenciales en sentido contrario. En efecto, en una sentencia bastante reciente la corte de casación francesa decidió que: el empleador se encontraba en la imposibilidad absoluta de hacer trabajar los no-huelguistas y que la demanda de uno de ellos en pago de una indemnización (prestaciones laborales) compensatoria de salario por el trabajo que el habría realizado durante las jornadas de huelga, no estaba fundamentada” (387)

Para que la huelga constituya un caso de fuerza mayor ella debe revestir los caracteres de un acontecimiento imprevisible, de un acontecimiento inevitable y de un acontecimiento insuperable.

El argumento de la fuerza mayor es retenido, principalmente cuando se trata de una huelga de solidaridad o de un movimiento huelguístico alcanzando al conjunto de un sector industrial entero. (388)

Ahora bien, el empleador puede invocar la fuerza mayor para liberarse de la obligación de pagar el salario a los no-huelguistas?

376) Camerlynck op. cit. pag. 50—51; Paul Durand pag. 844, op. cit.; Brun et Galland No. III pag. 908.

El problema de saber si la huelga constituye o no un caso de fuerza mayor se plantea primeramente entre las partes contractantes, empleador y empleados y entre empleador y terceros. Pero lo que nos interesa es de saber si el empleador puede —para liberarse de pagar el salario a los no huelguistas— invocar la fuerza mayor como cláusula liberatoria.

Yamaguchi estima que cuando alguien falta a sus obligaciones contractuales él no tiene la posibilidad de invocar la fuerza mayor como argumento liberatorio con respecto a su acreedor, a menos que esta falta de su parte, sea completamente involuntaria (389)

- 377) Camara Social 25 de octubre 1961, D. Social 1961, Notas de G. Lyon—Caen J.C.P. 1961 II 12387.
- 378) H. Sinay op. cit. pag. 276
- 379) Tribunal de Toulouse 24 de octubre de 1967, D.S. 1968, Somm 76

- 380) Consejo de Proud'Homme, Saint Nazaire, 17 de noviembre de 1953, Rev. Ing. Chef d'entreprise, 1954. pag. 227.
- 381) Brun et Galland op. cit. pag. 908
- 382) H. Sinay op. cit. pag. 268

- 383) Yamaguchi, op. cit. pag. 399 y siguientes.
- 384) Cámara Social 10 de febrero de 1950, D.S. 1950 192, Soc. 1950 Soc. 11 de junio de 1959, Bull Civ. IV No. 72 pag. 581
- 385) Cámara Social 16 de junio de 1950, J.C.P. 1951 II 6168, Soc. 18 de agosto 1952 D. 1953; 149; Soc. 24 de enero 1968, Bull Civ. V. pag. 44

- 386) Camara Social 24 de marzo 1971, Bull Civ. V. pag. 201 No. 240; Soc. 29 de diciembre de 1954, Dr. Social 1955, 255, Soc. 10 de octubre de 1958, Bull Civ. No. IV No. 1026 Derecho Obrero 1959- 25
- 387) Cámara Social 6 de octubre de 1971, Bull Civ. pag. 457, No. 542
- 388) Tribunal de Rouen 10 de febrero de 1950, J.C.P. 1950 II 5486
- 389) Yamaguchi op. cit. pag. 402

Es evidente que los principios generales del derecho civil en materia de fuerza mayor son aplicables en derecho de trabajo, pero es el empleador a quien incumbe la prueba del carácter imprevisible, irresistible e inevitable del acontecimiento.

Es bastante raro, además, que una huelga pueda reunir estos tres caracteres.

La huelga dene constituir un acontecimiento inevitable, pues independiente de toda falta cometida por el empleador. Evidentemente, toda falta del empleador desaparece cuando la huelga es provocada por reivindicaciones económicas o políticas que escapan a su voluntad y depende de los poderes públicos.

Por el contrario toda falta del empleador entraña para el la obligación de pagar los salarios. Por otra parte, según una jurisprudencia más reciente: "el salario es debido cuando la imposibilidad para el empleador de proporcionar trabajo previsto, resulta de falta del empleador". (390)

El carácter irresistible de la huelga es también difícil de demostrar. La huelga no es insuperable para el empleador desde el momento en que este no tiene todo lo que está en su poder para permitir al personal deseoso de trabajar de hacerlo. (391)

La jurisprudencia francesa considera que el obstáculo no llega a ser insuperable más que después de una cierta duración de la huelga. (392)

El empleador debe establecer, según H. Sinay, que a pesar de sus esfuerzos, la imposibilidad de proseguir la actividad de la empresa, ésta no se puede, el está en consecuencia dispensado de toda obligación.

Ahora bien, y como lo hemos dicho ya, no hay respuesta uniforme a la cuestión de saber si la huelga constituye o no un caso de fuerza mayor. Los jueces deben examinar cada caso en particular y adaptar su decisión a las circunstancias mismas de la huelga litigiosa. (393).

Además y en lo que concierne al personal no huelguístico propiamente hablando, basta aún cuando los jueces de fondo sostengan que el trabajo del equipo no huelguístico no estaba ineluctablemente condicionado por el de el equipo en huelga para que el caso de fuerza mayor sea excluido. (394) Si no es fácil el empleador demostrar que la huelga constituye un caso de fuerza mayor, es todavía más difícil a los jueces admitir este acontecimiento como tal.

La severidad, observa Sinay, con la cual La Corte de Casación francesa aprecia la existencia de la imprevisibilidad, de la irresistibilidad y del carácter exterior del acontecimiento, la conduce, la mayor parte de las veces, a negar a la huelga la calificación de caso de fuerza mayor.

390) Camara Social 13 de abril 1970, D. 1970 Somm. 183

391) Camara Social 11 de junio 1959, Bull Civ. IV No. 721 pag. 581

392) Camara Social 15 de diciembre 1960, Bull Civ. No. 1225 pag. 952

393) Camara Social 20 de abril de 1948, Gaz Pal. 1948

NOTAS:

394) H. Sinay op. cit. pag. 288, Social 27 de abril de 1958, Bull Civ. 1958 IV No. 490 pag. 360

E.— LA HUELGA Y EL SALARIO EN DERECHO DOMINICANO.

En lo que concierne a esta última parte (la huelga en derecho dominicano) nos limitaremos a hacer algunas puntuaciones, porque casi todo lo que acabamos de decir con respecto al derecho francés, es en cierta medida, aplicable al derecho dominicano.

Sin duda alguna, los efectos entrañados por las huelgas en general, sobre el plano económico, son simplemente catastróficos.

En efecto, la huelga representa un perjuicio no solo para la empresa y su clientela, sino con más fuerza a los trabajadores. De otra manera estas perturbaciones económicas llevan perjuicio individual y colectivamente a todas las clases sociales.

El abandono del trabajo entraña forzosamente una disminución del volumen de la producción, una disminución de la percepción de los impuestos, una pérdida para los asalariados en huelga de una parte de su salario, que está en relación, naturalmente, con la duración de la huelga. El aspecto económico de la huelga toca a veces aún a los empleados de otras u otras empresas. Esto llega cuando estas empresas dependen o al menos están en relación en lo referente a la producción, con la empresa o las empresas paralizadas.

García Aybar, aunque su concepción de la huelga no sea muy progresista, dice: “Muchas veces los beneficios obtenidos por los trabajadores por medio de la huelga, no compensan los perjuicios que directa o indirectamente ellos mismos han sufrido como consecuencia de esa huelga. (395) Sin embargo, estimamos que estas ventajas ya preexistentes podrían desaparecer en caso de no recurrir a la huelga. Es bien conocido que, a veces, los empleadores temen el movimiento huelguístico.

Parecería también, que los perjuicios sufridos por los trabajadores como consecuencia de una huelga, son más graves que los que pueden ser soportados por la empresa. Esto puede explicarse por el hecho de que el patrono capitalista prefiere a menudo, que los trabajadores recurran a la huelga en lugar de satisfacerles las reivindicaciones obreras. (396)

El aspecto económico de la huelga ha sido considerado por varios autores como un “delito económico” sobreentendiéndose por este: “todos los actos que representan un daño real al potencial del patrimonio de un número indefinido de personas. (397) Otro autor se expresa en términos semejantes: “La importancia de los conflictos económicos se hace más ostensible en las huelgas y lock-outs y se traduce más bien en pérdidas de orden económico. . . hay pérdidas de salarios para los trabajadores. (398)

El principio establecido por casi todos los sistemas jurídicos del mundo, que consideran el contrato de trabajo como un contrato sinalagmático encuadra perfectamente en el contexto del derecho de trabajo dominicano. En una palabra, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo establece una correlación entre el empleador y su empleado. En efecto, si el empleado no rinde su trabajo al patrono el no puede reclamarle salario. La remuneración es uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo. El no suministro del trabajo es una consecuencia lógica que entraña la suspensión del contrato por la participación en una huelga legal.

395) García Aybar op. cit. pag. 124

396) Verdaderamente que han habido movimientos de huelga que han puesto en peligro la estabilidad económica de los grandes monopolios comerciales. No más recordar las grandes huelgas en la industria automovilística de los Estados Unidos, donde se perdieron millones de dólares.

397) Nelson Hungría: Crímenes contra la economía popular, op. cit. por José E. García Aybar.

En nuestro país el no pago de salario se manifiesta con mayor intensidad, al menos desde el punto de vista legal ya que el salario es concebido como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en compensación del trabajo personal realizado. “El obrero o empleado, dice Hernández Rueda rinde un servicio personal a su empleador y a cambio de esos servicios recibe un salario. De tal suerte que este salario es la contrapartida del trabajo ejecutado”. (399)

A nuestro parecer esta visión del salario es muy estrecha y poco social.

En derecho dominicano el salario es definido por el artículo 184 del código de la manera siguiente: “El salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.” (400)

La Suprema Corte de Justicia considera como salario no solamente el dinero en especie que debe ser pagado por semana o por mes al trabajador sino también la participación en los beneficios de la empresa u otras ventajas que el trabajador obtenga en ocasión de su trabajo. (401)

El salario, según las disposiciones del código dominicano, debe ser estipulado y pagado íntegramente en moneda de curso legal, en la fecha y lugar fijados por las partes.

Sin embargo, el código admite que la remuneración puede ser pagada en naturaleza. En efecto, y en el caso preciso de los trabajadores domésticos la retribución, dice el artículo 246, de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Esta clase de remuneración en naturaleza es considerada como equivalente al cincuenta por ciento del salario..

F.— ACCESORIOS DEL SALARIO

Primeramente hay que hacer una distinción en lo que concierne a los accesorios del salario. En derecho dominicano el accesorio del salario no tiene el mismo alcance que el derecho francés. Así en derecho francés como lo hemos dicho, las propinas están consideradas como un accesorio del salario principal, sufriendo la misma suerte que éste.

En Derecho Dominicano, por el contrario, según las disposiciones del artículo 189 del código de trabajo, “las propinas o regalos que reciba el trabajador no se consideran como parte del salario”. El legislador considera la propina como una liberalidad.

En cuanto a las alocaciones (subsidios familiares) el dominicano no habla. Ellos constituyen en realidad, una práctica muy poco conocida para los trabajadores dominicanos.

Las primas son también poco comunes. Pero según Hernández Rueda (402) las primas, poco importa su origen o alcance deben ser comprendidas en el contenido del salario, porque ellas son concedidas como compensación del trabajo ejecutado. Es evidente, que si las primas son consideradas como parte del salario principal, estas deben sufrir la misma suerte que la remuneración principal.

Sin embargo, conviene subrayar que en la práctica los trabajadores que han participado en una huelga legal no pierden las ventajas adquiridas durante el periodo normal de trabajo.

pag. 123 op. cit.

398) Bernardino León: *La Huelga y su Legislación en el Perú*, op. cit. por Jose E. García Aybar, en su libro *La Huelga Obrera* pag. 124

G.— DIAS DE FIESTAS:

Hemos visto en derecho francés, los días feriados que caen en un período de huelga no dan lugar a remuneración (403) En derecho dominicano y en lo concerniente a los días de fiestas legales caídos en un período de huelga la ley y la jurisprudencia no dicen nada. Pero según la disposiciones del artículo 1ro. de la ley 4123 del 23 de abril de 1955, modificada por las leyes nos. 108 del 7 de marzo de 1967 y 291 del 16 de abril de 1968, se podría concluir por analogía, que los días de fiesta deben ser pagados independientemente de los días de huelga. El texto legal está redactado de la manera siguiente: “los trabajadores que laboren de manera permanente y que perciben sus salarios por día o por hora recibirán íntegramente de sus patronos respectivos, sus salarios habituales durante los días declarados feriados, con tal que ellos no coincidan con el día de reposo semanal obligatorio”.

Además el artículo 48 del código, modificado por la ley 5603 del 16 de agosto de 1961 consagra varios días durante los cuales el trabajador cobra su salario sin trabajar. En efecto, el artículo en cuestión dice: “El patrono está obligado a conocer al trabajador tres días de vacaciones, con disfrute de sueldo en ocasión del matrimonio de éste; dos días en caso de la muerte de sus abuelos, padres. o de su esposa; y un día en caso de alumbramiento de la esposa.

Parece que el legislador dominicano ha querido referirse simplemente a los trabajadores pagados por día o por hora. Pero esta confusión no más que aparente. En efecto, si se analiza el texto en cuestión se da uno cuenta que el legislador ha querido precisar estas dos clases de trabajadores, pero el no ha querido, de ninguna manera excluir los trabajadores pagados por semana o por mes.

Se admite que todos los trabajadores dominicanos (en el sector público o privado) cobran sus salarios íntegramente aún los días feriados. Somos de parecer que estos días deben ser pagados aún si ellos caen dentro de un período de huelga. Los textos son bastante claros. No hay ninguna duda, los textos legales, sobre todo, el artículo 48 del código del cual acabamos de hablar, acuerdan el pago independientemente del trabajo realizado.

Es criticable que la jurisprudencia dominicana no se haya pronunciado.

H.— HUELGA Y NO HUELGUISTAS:

Sucede a menudo que el movimiento de huelga no es seguido por todos los trabajadores de la empresa. A veces los obreros no participan a la huelga, sea porque ellos no lo desean, sea porque ellos son constreñidos a abandonar su trabajo bajo la presión moral o material ejercida por los huelguistas.

La huelga dominicana se desarrolla muy a menudo en una atmósfera bastante tensa, lo que entraña la participación casi forzada de algunos trabajadores.

No obstante, a pesar de esto y a pesar también del alto porcentaje de trabajadores (el 60 o/o) exigido por la ley para poder desencadenar una huelga válidamente, hay no huelguistas voluntarios o involuntarios.

Ahora bien, cual será la situación desde el punto de vista del salario de los trabajadores, que no respetando la orden de huelga continúan trabajando?

Hemos visto que en derecho francés la jurisprudencia ha decidido reconocer al huelguista contra su voluntad, aún si no ha suministrado su labor, tiene derecho a remuneración; el patrón tiene la obligación de poner los instrumentos de trabajo a disposición

del asalariado no huelguista.

La jurisprudencia francesa es formal a este respecto y el patrono puede solamente descargarse de esta obligación por la prueba de la fuerza mayor.

En derecho dominicano la situación es bastante parecida. El contrato de trabajo, siendo un contrato sinalagmático, una de las partes se obliga a rendir un servicio a cambio de una remuneración.

Es evidente que este servicio, del cual hablamos, debe ser realizado bajo la dependencia y dirección inmediata del patrono o su delegado.

Entre las obligaciones que la ley pone al empleador hay precisamente la de proporcionar oportunamente a los trabajadores los materiales de los cuales ellos tienen necesidad, de los instrumentos de trabajo y otros útiles necesarios a la ejecución del trabajo convenido.

El contrato de trabajo obliga a las partes contractantes a cumplir todo lo que ellas libremente han expresamente pactado.

Además, el patrono debe pagar al trabajador el salario, correspondiente al tiempo que este pierde en caso que se vea, por falta del patrono, impedido de trabajar.

Esta obligación, subraya, José Ernesto García Aybar, es de carácter indemnitario, ya que el empleador no tiene derecho a privar al trabajador de una parte de su salario, cuando este no puede ejecutar normalmente su trabajo por una falta imputable al empleador. (404)

En nuestro derecho la fuerza mayor y la huelga son causas de suspensión del contrato de trabajo.

Es extraño que nuestro legislador reconozca la fuerza mayor como causa justificativa de suspensión del contrato y al mismo tiempo esta misma fuerza mayor como causa de ruptura.

En efecto, según la ley dominicana el contrato de trabajo toma fin también sin responsabilidad para ninguna de las partes, por causas de fuerza mayor. (405)

Frente a este marasmo, cual será la situación del no huelguista?

Ni la legislación, ni la doctrina y ni siquiera la jurisprudencia han considerado esta situación.

Algunas puntuaciones se imponen.

Primeramente es evidente que el patrono puede invocar la fuerza mayor como causa liberatoria para eximirse de su obligación. Hemos visto que en derecho dominicano la fuerza mayor es considerada a la vez como causa de suspensión y como causa de ruptura.

Según la jurisprudencia francesa, para que el acontecimiento sea considerado como fuerza mayor, debe ser externo, imprevisible e insuperable. Esos mismos caracteres se exigen en derecho dominicano.

Pero en derecho dominicano, parece además que aún un acontecimiento interno puede constituir una fuerza mayor. Es decir, que la jurisprudencia no exige el carácter extraño del acontecimiento constitutivo de la fuerza mayor.

Parece que la solución más ventajosa y la más correcta además, para el trabajador no huelguista sea la de la jurisprudencia francesa. Es decir que el empleador no se libera de sus obligaciones más que por la prueba de la fuerza mayor. Pero es necesario añadir que el empleador dominicano se encuentra en una posición más ventajosa que el empleador francés. En efecto, el patrono dominicano según el código puede, en caso de fuerza mayor, suspender o romper el contrato de trabajo a condición que pruebe la fuerza mayor.

CONSIDERACIONES FINALES

A todo lo largo de nuestro estudio, hemos sido llevado a considerar un conjunto de problemas jurídicos habiendo trazado toda una serie de puntos extremadamente variados. Sin embargo, dos ideas nos han servido de hilo conductor: de una parte la reglamentación legal, estrecha y rígida del derecho de huelga en la República Dominicana, y de la otra parte la no reglamentación legal, al menos en lo concerniente al sector privado, del derecho de huelga en Francia.

Una otra idea que quisieramos hacer notar es la orientación, principalmente en los años últimos, seguida por el derecho de trabajo en general de la República Dominicana. Es precisamente sobre estos tres puntos o conceptos que queremos centrar nuestra conclusión.

1ro. Primeramente hemos podido darnos cuenta que el derecho de huelga en Francia es una realidad palpable. Es verdaderamente el concepto de derecho colectivo que manda todo el derecho de huelga. El respeto que tienen, no solamente los poderes públicos, sino también los empleadores por el derecho de huelga, es innegable.

Es muy evidente que en Francia existen condiciones económicas, sociales y políticas muy diferentes a las que hoy existen en la República Dominicana. Es evidente igualmente que en Francia la concientización obrera impide, de alguna manera, que los poderes públicos y aún los empleadores actúen de otra manera.

Sin embargo, la tolerancia que muestra el gobierno Francés frente al derecho de huelga es muy notable.

Por otra parte, es bastante notorio que esta tolerancia se manifieste, sobre todo en el abuso que muchas veces hacen los trabajadores franceses de este derecho fundamental.

En verdad, es necesario desgraciadamente admitir que hoy se presenta en Francia un cierto relajamiento o abuso la utilización un poco inmoderada que hacen muchas veces los trabajadores franceses de este instrumento de lucha y protección obrera que es el derecho de huelga.

es relajamiento es igualmente causa de cierta pérdida de eficacia de la huelga, que acaba por ser desacreditada frente a la población. No es evidentemente más que la consecuencia de una falta de reglamentación legal del ejercicio del derecho de huelga.

En Francia, como lo hemos dicho en muchas ocasiones, la reglamentación del derecho de huelga, al menos en el sector privado, es efectivamente inexistente. El legislador francés hasta el momento, no ha querido, naturalmente enfrentarse contra el poderoso movimiento obrero. El ha preferido que sea la jurisprudencia quien se ocupe de la reglamentación de la huelga.

Es curioso que la jurisprudencia francesa siendo bastante conservadora sea, en alguna manera, lo que reglamente el ejercicio del derecho de huelga.

2do. Ahora bien, contrariamente a lo que pasa en Francia, la República Dominicana ha demasiado reglamentado el derecho de huelga. Esto es tan verdadero que hoy el derecho de huelga en nuestro país, es prácticamente inexistente. Esta afirmación parece contradictoria porque, como lo hemos dicho hay primero una constitución y un código de trabajo que consagran formalmente este derecho de protección obrera.

Sin embargo, de la consagración constitucional o legal a los hechos hay un abismo insalvable en las circunstancias socio-políticas en que se desenvuelve a la hora actual la República Dominicana.

Es evidente que en la mayoría de los casos, los conflictos colectivos de trabajo surgen como consecuencia natural tanto de las injusticias sociales que oprimen al proletariado como los desequilibrios económicos a los cuales precisamente dan lugar esas injusticias, y es justamente la situación de la República Dominicana. . . (hoy día).

El derecho de huelga, en algún modo, un correctivo a la situación de desigualdad en la cual se encuentra el trabajador con respecto al empleador. Es una manera de volver la situación de los trabajadores menos injusta.

Ahora bien, una reglamentación del derecho de huelga no debe tender más que al mantenimiento del equilibrio. El rol fundamental del Estado en lo que concierne a la reglamentación del derecho de huelga no debe ser en ningún caso a volver imposible, como lo hace el gobierno dominicano, el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

El fin del derecho de huelga, instrumento de fuerza, es hacer presión sobre los empleadores, que, temiendo ver sus intereses económicos en peligro, se apresuran a negociar sus diferencias con los trabajadores huelguistas.

Pero en derecho dominicano, con una legislación tan estrecha y retrograda como la nuestra, donde el juez por una simple decisión puede destruir un movimiento huelguístico, la existencia del derecho de huelga no existe más que en el papel.

Con respecto a esto, como lo observa muy justamente el Padre Fernando de Arango (406) el presidente de la Corte de Trabajo (al ordenar) ordenando la reanudación del trabajo por parte de los trabajadores, en un breve plazo de 48 horas, hace perder a la huelga casi toda su fuerza y eficacia. En efecto, el conflicto cae en un procedimiento de conciliación o de arbitraje impuesto por la misma corte, y muchas veces en manos de personas inexpertas en la materia.

Es evidente que para llegar allí, la huelga debe haber sido considerada legal —lo que constituye ya una verdadera odisea— (407) o como diría el Prof. Antonio Ballester Hernández: “la legislación nuestra es para prohibir la huelga no para reglamentarla”.

Pero el problema no se para allí, es necesario igualmente considerar el caso de los trabajadores que no se benefician del precario derecho de huelga. (408)

En este sentido la OIT se ha dirigido en varias ocasiones al Gobierno Dominicano recordándole sus obligaciones contraídas con respecto a las libertades y derechos sindicales. (409)

En efecto, vamos a transcribir un párrafo de la última observación hecha por la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) al gobierno dominicano: “La Comisión (se trata de la comisión de aplicación de normas) lamenta muy profundamente la situación de las diferentes categorías de trabajadores que se encuentran excluidos del código de trabajo, tales como los empleados públicos, o todavía más los trabajadores del sector agrícola”.

Además, la comisión lamenta igualmente en lo referente a los artículos 368 y 379 del código de trabajo que su aplicación reunida pueden conducir a una seria restricción al derecho de huelga.

En fin, a nuestro parecer la existencia precaria del derecho de huelga en la República Dominicana y el hecho que tanto los empleadores como los mismos derechos fundamentales no se explican más que por la inexistencia de un movimiento obrero fuerte unido, capaz de conocer sus derechos y deberes. En efecto, el movimiento obrero dominicano es muy débil y constituye frecuentemente una presa fácil para los partidos políticos de derecha o de la mal llamada izquierda.

Se constata que nuestra Suprema Corte de Justicia, y aún los tribunales inferiores,

en lo que concierne al derecho de trabajo, más precisamente no han hamás las orientaciones de los derechos mexicano o argentino sino más bien las decisiones de los tribunales franceses.

A nuestro entender, aún si el derecho de trabajo dominicano no encuentra efectivamente su fuente en el derecho de trabajo francés, la influencia que, a través del derecho civil, ejerce es innegable.

- 399) Lupo Hernandez Rueda, El Contenido del Salario, pag. 13
- 400) Ver el artículo 184 del Código Dominicano de Trabajo.
- 401) Suprema Corte de Justicia, Santo Domingo, 7 de agosto de 1956, B.J. 553, pag. 1607
- 402) Hernández Rueda, Lupo, op. cit. pag. 78
- 403) Brun et Galland op. cit. pag. 908
- 404) García Aybar op. cit. pag. 262
- 405) En Derecho Dominicano la fuerza mayor debe revestir los mismos caracteres que en derecho francés. Más tarde insistiremos sobre este punto.
- 406) Fernando de Arango S.J. "Estudios Sociales pag. 152.
- 407) Fernando de Arango "Estudios Sociales pag. 153
- 408) Ratificamos que en la República Dominicana solo se benefician del derecho de huelga algunos trabajadores del sector privado. Recordamos que los postulados de la Constitución de la República y los del Código de Trabajo son limitativos.
- 409) Estas observaciones según nos manifestara un alto funcionario de la O.I.T. en Ginebra, fueron hechas en 1971.

BIBLIOGRAFIA

- ABENDROTH WOLFGAND Histoire du mouvement ouvrier en Europe
París 1969.
- ALBURQUERQUE RAFAEL F. La Huelga — Santo Domingo, Rep. Domini-
cana, 1969.
- AUCLAIR MARCELLE La vie de Jaurés — París 1954.
- AUTIE DANIEL La rupture abusive du contrat de travail
Paris 1955.
- AYME HENRI B. Le but politique dans les greves. (these)
Paris 1932.
- BALLIN P. GRUNEBAUN Les conflits collectifs et leur règlement dans
le monde contemporain. País 1954.
- BELORGEY GERARD Le droit de greve et les services public— París
1964.
- BERGES CHUPANI MANUEL Jurisprudencia Dominicana. Santo Domingo
República Dominicana 1963.
- BOLDT GERHARD Les sources du droit du travel en Allemagne.
Luxembourg 1962.
La grève et le louck-out en droit allemand.
Luxembourg 1961.
- BOSCH JUAN Composición Social Dominicana. — Santo
Domingo, Rep. Dominicana. 1970.
- BOUERE JEAN PIERRE Le droit de grève. París 1958.
- BRUN ET GALLAND Droit du travail.— París 1958.
Droit du travail — mise à jour 1968.
- CABANELLAS GUILLERMO Derecho de los conflictos laborales.— México
1966.
- CAMERLYNCK G. H. Le contrat de travail.— Paris 1966.
Precis Dalloz du droit du travaeil.
París 1972.
- CASTORENA JESUS Tratado de Derecho mexicano del Trabajo.
Mexico 1942.
Droit du travaeil.— México 1954.

- CEDEÑO VICTOR L. Causas que impiden el desarrollo de un código rural en la República Dominicana. París 1971. (Memoire a l'Institut des Hautes Etudes de l'Amérique Latine).
- DAVID MARCEL Les travailleurs et le sens de leur histoire. Paris 1967.
- DAVID RENE Les grands systemes de droit contemporain. Paris 1964.
Tratado de Derecho civil comparado. Madrid 1953.
- DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del trabajo.— México 1964
- DEVEALI MARIO L. Tratado de Derecho del Trabajo.— Buenos Aires 1964.
- DESCOMPS R. L'occupation d'usine par les grévistes est une vois de fait: compétence du juge des référés pour ordonner l'évacuation et condamnation des délégués syndicaux.— Paris 1970.
- DESPAÏX MICHEL Le droit du travail. P. U. F. — Paris 1967.
Les conventions collectives.— Paris 1966.
- DOLLEANS EDOUARD Histoire du mouvement ouvrier (3 vol.) Paris 1967.
- DUPEYROUX JEAN J. Sécurité Sociale (Précis Dalloz) Paris 1971.
- DURAND PAUL Traité de droit du travail. Préface de G. Pichat.— Paris 1947 — 1956 avec le concours de André Vitu.
Les problèmes du travail dans la Communauté européenne. Torino 1958.
Précis de droit du travail, collaboration de André Rouast. Paris 1961.
Précis de législation industrielle avec le concours de André Rouast. Paris 1951.
Précis de Sécurité Sociale en concours avec André Rouast. Paris 1961.
Les sources du droit du travail en droit français. Luxembourg 1962.
La grève et le lock-out en droit français. Luxembourg. 1961.
- DURAND PAUL J. La política de seguridad social y la evolución de la sociedad contemporánea. Madrid 1953.

- ESCRIBAR HECTOR M. Derecho del trabajo o laboral.— Santiago de Chile 1964.
- FITSGERARD GERARD The constitutions of Latin America.— Chicago 1968.
- GAETE B. ALFREDO Manual de derecho del trabajo.— Santiago de Chile 1949.
- GALINDEZ JESUS DE La Era de Trujillo. Paris 1962.
- GARABITO MARIA TERESA La Huelga en los servicios publicos. (These) Mexico 1967.
- GARCIA AYBAR JOSE G. La huelga obrera.— Santo Domingo, Rep-Dominicana. 1963.
- GAULT FRANCOIS Trois Grèves.— Paris 1971.
- HEERS JACQUES Le travail au Moyen Age.— Paris 1962.
- HERNANDEZ LUPO Jurisprudencia de Trabajo.— Santo Domingo Rep. Dominicana, 1967.
- HERNANDEZ PORFIRIO El contenido del salario.— Santo Domingo, Rep. Dominicana 1967.
- HERNANDEZ PORFIRIO El problema agrario dominicano.— Paris 1971. (mémoire à l'Université de Paris III)
- HORION PAUL Suspensión du contrat de travail et le salaire garanti.— La Haye 1963.
Les sources du droit du travail en droit belge.— Luxembourg 1962.
La grève et le lock-out en droit belge. Luxembourg. 1961.
- HULSTER J. de Le droit de grève et sa réglementation. Paris 1952.
- IZAGUIRRE LEON BERTA La educación laboral del trabajo. Lima 1963.
- KAYSER A. Les sources du droit de travail en Allemagne fédérale. Luxembourg . 1962.
La grève et le lock-out en droit allemand. Luxembourg 1962.
- KRASUCKI HENRI Syndicat et lutte de classes. Paris 1969.

- KREHER JEAN
Les grèves et les salaires. Paris 1965.
- KROTOSCHIN ERNESTO
Tratado practico de derecho del trabajo. Buenos Aires 1962.
- LEFRANC GEORGES
Grèves d'hier et d'aujourd'hui. Paris 1970
- LESSIRE OGREL HUBER
Les syndicats dans l'entreprise. Paris 1967.
- LINARES WALKER
Nociones Elementales de derecho del trabajo.— Santiago de Chile 1947.
- LUXEMBOURG ROSA
Grèves de masse, parti es syndicats.
Alencon 1969
- LYON—CAEN G.
Droit social européen (précis) Paris 1969
Drócis du droit du travail, avec G.H. Camerlynck, Paris 1972.
- Le Salaire. Paris 1966.
- MAILLET M.
Le secteur public en France (P-V.F.) Paris 1964.
- MALLET SERGE
La nouvelle classe ouvrière. Paris 1969.
- MARS KARLS
Le syndicalisme (collab. F. Engols)
- MENGONI LUIGI
Les sources du droit du travail en Italie.
Luxembourg 1962.
- La grève et le lock-out. Luxembourg 1961.
- MOLENAAR A.N.
Les sources du droit du travail aux Pays—Bas
Luxembourg 1962.
- La grève et le lock-out. Luxembourg 1961.
- ORLIAC CLAUDE
Le contrat de travail. (P.U.F.) Paris 1969.
- PASUKANIS E.B.
Théorie générale du droit et le marxisme.
Paris 1970.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO
Curso de derecho del trabajo. Madrid 1950.
- PITSCH MAX
La révolution industrielle. Paris 1963.

- RABIE HAMED A. Les recours à la grève comme aspect de la liberté syndicale et sa réglementation juridique dans la législation comparée. (these) Roma 1953.
- REMORINO JERONIMO La nouvelle législation sociale argentine.
- RENAULT CHARLES Histoire de la grève. Paris 1887
- RENDON JORGE Le droit du travail en Amérique latine. Paris 1970.
- RIBETTES JEANNE Manuel de droit social (en coll. avec Lyon-Caen G.) Paris 1970.
- RIVAS JOSE MARIA La huelga en el derecho comparado. Buenos Aires 1960.
- RIVERO JEAN Droit du travail (avec Savatier J.) Paris 1966.
- ROCHER GUY Introduction à la sociologia générale (T.II) Paris 1971.
- SAINT-GIRONS PIERRE L'assurance patronale contre la grève. Paris 1908.
- SAROTTE GEORGES Le matérialisme historique dans l'étude du droit. Paris 1969.
- SAVATIER JEAN Droit du travail (avec Jean Rivero). Paris 1966.
- SINAY HELENE La grève. Paris 1966.
- TISSENBAUN MARIANO La codification del derecho del trabajo ante la evolucion legislativa argentina. Santa Fe 1947.
- VALENCIA HUGO Medio siglo de derecho laboral en el Ecuador. Quito 1955.
- VALTICOS G. Le droit international du travail. Paris 1970.
- VIDAL DANIEL Grèves revendicatives ou grèves politiques? en collaboration avec: Dubois Pierre, Dulong Renaud, Claude Durand et Erbes—Seguin Sabine. Paris 1971.

YAMAGUCHI TOSHIO

Théorie de la suspension du contrat de travail et ses applications pratiques dans le droit des pays membres de la Communauté. Paris 1963.

ARTICLES

ARANGO FERNANDO

El Sindicalismo dominicano. (dans "Estudios sociales" No. 3, Santo Domingo, Rep. Dominicana. 1968.

BERENSTEIN

"Bienvenidas las huelgas"— Revista "Ahora" (28.11.72) Santo Domingo, Rep. Dominicana 1972.

La grève et le lock-out notamment en droit français, néerlandais et suisse. (Faculté internationale pour l'enseignement du droit comparé) Trieste 1966.

BIZIERE PIERRE

La prime anti-grève — chier no. 7 informateur du chef d'entreprise avril—juin 1968.

BOITEL MAURICE

Validités des clauses de conventions collective restreignant l'exercice du droit de grève. (Revue juridique de la confédération générale du travail. 1961.

BRANDT HENRI

Le droit de grève en France (Rapport au congrès international de droit comparé. Nimegue 1959.

CAMERLYNCK G. H.

Les litiges individuels de travail en droit français (Faculté internationale pour l'enseignement du droit comparé. Santiago de Compostela 1963).

"Rapport général sur le règlement des différends relatifs à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur y compris le renvoi. V congrès international de droit de droit du travail et la Sécurité Sociale. Lyon 1963.

- Encyclopédie Dalloz, Répertoire de droit social et du travail "Greve" (1961) Mise à jour 1072.
- La prime "anti-grève". Droit Social 1962.
- COCRAL MILE**
Grèves et dommages causés à tiers. L'observateur No. 8074, Paris 1965.
- DAVID RENE**
Le Code civil français et son influence en Amérique (Semaine internationale de droit) Paris 1950.

Le rôle de la pensée juridique française, dans la formation et évolution des droits étrangers (dans la revue de l'enseignement supérieur no. 5, Paris 1960.
- DEVAELI MARIO**
La suspensión e interrupción del contrato de trabajo en el regimen argentino. (Contribution argentine o.u. 80 congrès internationale de droit comparé— Pescara 1970.
- DURAND PAUL**
Le droit de grève en France depuis la Libération (Contribution française aux III et IV congrès internationale de droit comparé. Londres 1950.)

La suspension du contrat de travail. Droit social sept.—oct. 1950.

Le régime juridique de la grève politique. Droit social 1953.
- GALINDEZ JESUS DE**
Contribution aux travaux de la Semaine Internationale de droit. Paris 1950.
- GOMEZ CERDA ANTONIO**
Breve historia del movimiento sindical dominicano (Revista "Ahora" no. 370, 3 mai 1971 Santo Domingo, Rep. Dom. 1971.
- GUBBELS ROBERT**
La grève phénomène sociologique (dans cahier no. 7 de institut international d'études sociales) Bruxelles 1962.
- LEVASSEUR GEORGES**
La notion de grève — Droit social no. 12 Paris 1960.

RULLIER JACQUES

Le droit de grève en France (Rapport au congrès international de droit comparé) Nimegue 1959.

ROUAST ANDRE

La grève et le contrat de travail (Rapport général au IV congrès international de droit comparé) Paris 1954.

Les sources du droit et le code Napoléon (Travaux de la Semaine Internationale de droit) Paris 1950.

De l'intervention des pouvoirs publics et des organes représentatifs des travailleurs dans l'établissement et la rupture des relations de travail. (Journées juridiques — Semaine de la Législation comparée) Paris 1968.

SAVATIER JEAN

Le contrôle judiciaire de l'exercice du droit de grève en France (Travaux aux IV Congrès international de droit comparé) Ottawa 1966.

SUETENS LOUIS-PAUL

La grève dans les pays européens (dans Melange Sayeguez Tasso Enrique — Perspectives del derecho público en la segunda mitad del siglo XX) Madrid 1970.

THERY RENE

La grève et le contrat de travail (dans études de droit contemporain — contributions Françaises aux II congrès de droit comparé) Paris 1959.

Les négociations collectives — (publication de l'O.I.T.) 1966.

Ley Federal del trabajo de Mexico 1970.

Jurisprudence en droit du travail (Brun A.) 1968.

Bulletin viil de la Cour de Cassation française (1967-1971)

Code français du travail (Dalloz 1969).

Codigo Dominicano del Trabajo (1969).

J.C.P. (1970-71).

PLANIOL ET RIPPERT

Traité pratique de droit civil. Paris 1937.

INDICE DE MATERIAS

A—

Accesorio del salario	120, 125
Arbitraje	25, 30, 67, 90, 91, 93, 95, 101
Arbitros.	25, 31, 70, 91, 92, 93, 100
Asalariado	21, 22, 24, 32, 39, 40, 44, 57, 58, 62, 79, 86, 102, 103
Audiencia de calificación	68

C—

Calificación	68
de la huelga	48, 65, 66, 67
Capitalismo	9
Capital trabajo	5, 7
Clases sociales.	7
Comisión nacional de conciliación	91
regional de conciliación.	91
Conciliación.	21, 25, 30, 32, 33, 48, 67, 81, 82, 84, 86, 90
Confederación	63
Conflicto colectivo	32, 84, 85, 86, 87, 128
Consejeros técnicos	93
Consulado	12
Contrato de trabajo	21, 22, 24, 30, 32, 62, 103, 124, 127
suspensión.	101, 102, 103, 104, 105, 111, 127
Convenciones colectivas	30, 32, 33, 81, 82, 85, 86
Corporación.	12
de artesanos	7

D—

Derecho a la pensión	79
, coaliciones	27
, colectivo.	24
, de propiedad.	9
Desarrollo industrial.	6
División del trabajo	6

E—

Empleador.	9, 22, 24, 44, 103, 104, 106, 107
Empleo	9
Empresa, jefe de	101
Estado gendarme.	71

F—

Falta grave.	104, 105, 106
individual.	106
pesada	103, 104

H—

Huelga Barrial	63
clásica	48, 49 50
de celo	36, 39, 64
de lucho	27
de solidaridad	55, 59, 60, 61, 62, 63
defensiva	46
giratoria	49, 50, 51, 64, 73, 77, 79, 118
ilegal	32, 33, 34, 52, 58, 59, 68, 104, 111
legal	10, 42, 44, 48, 52, 58, 68, 125
perlada	37, 49, 62, 118
política	41, 46, 55, 57, 106
popular	63
por salario	9
preaviso	22, 32, 33, 34, 96
reivindicativa	9
ruptura	102
suspensión	102
sorpresiva o sorpresa	73, 74, 77, 79

I—

Igualitarismo Jurídico	12
Indemnizar	113
Interrupción	99
del trabajo	104
Intervención estatal	57

L—

Laudo arbitral	94
Libertad de trabajo	12, 22
individual	8
sindical	24
Licenciamientos	104
Litigio	8, 86
Lucha obrera	7

M—

Medración	90
---------------------	----

N—

Normas supletorias	5
------------------------------	---

O)

Obreras, coaliciones	20
Obreros libres	7

P—

Pago en naturaleza	7
Paralización de labores	36

Este libro ha sido impreso en los
talleres de Imp. Casa Abierta
Av. 27 de Febrero No. 29, Santo Domingo, R. D.
Diseño de la Portada por
Bienvenido Castillo.

PORFIRIO HERNANDEZ QUEZADA.

Dr. en Derecho Universidad Autónoma de Santo D
Dr. en Derecho (post-grado) Universidad de Paris (I
Lic. en Ciencias Sociales Instituto de Altos Estudio
de París III. (1971).

Certificado de Francés, Alianza Francesa de S
tras de la Sorbonne. (1967 y 1970)

Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela de
nal Pedro Henríquez Ureña, en la Escuela de Con
Superiores (IES).

* * * * *

Miembro de las siguientes organizaciones.

Asociación Dominicana de Abogados, Ex-president
Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y c
Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo
Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo
Asociación Americana de Juristas.
Federación Americana de Abogados.
Sección Francesa de Amnesty International.

* * * * *

PUBLICACIONES

- 1) Colaboración con el profesor Roger Bastide en
en Amerique Latine.
- 2) El Problema Agrario Dominicano (trabajo de
de América Latina.
- 3) Tesis bajo el Título: Les Grandes Lignes du R
cais et Dominicain". Universidad de París I.
- 4) Ponencias en el Primer Congreso Venezolano d
Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derech
Dominicano de Derecho del Trabajo.
- 5) Varios artículos en periódicos y revistas domini

El presente estudio comparativo del Derecho de Huelga en Francia y en la República Dominicana es una modesta contribución a la escasa bibliografía laboral dominicana. Hemos tratado de dar una visión de conjunto, recurriendo a veces a legislaciones parecidas, del derecho a la contestación de ambos países. Esta obra está escrita y dirigida fundamentalmente a los trabajadores y a todos los estudiosos de la problemática laboral dominicana.

PORFIRIO HERNANDEZ QUEZADA.

Dr. en Derecho Universidad Autónoma de Santo Domingo (1967)

Dr. en Derecho (post-grado) Universidad de Paris (Pantheon-Sorbonne) 1972.

Lic. en Ciencias Sociales Instituto de Altos Estudios de América Latina, Universidad de París III. (1971).

Certificado de Francés, Alianza Francesa de Santo Domingo y Facultad de Letras de la Sorbonne. (1967 y 1970)

Profesor de Derecho del Trabajo en la Escuela de Derecho de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, en la Escuela de Contabilidad del Instituto de Estudios Superiores (IES).

* * * * *

Miembro de las siguientes organizaciones.

Asociación Dominicana de Abogados, Ex-presidente

Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de previsión Social

Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Asociación Americana de Juristas.

Federación Americana de Abogados.

Sección Francesa de Amnesty International.

* * * * *

PUBLICACIONES

- 1) Colaboración con el profesor Roger Bastide en el libro "La Femme de Couleur en Amerique Latine.**
- 2) El Problema Agrario Dominicano (trabajo de grado Instituto de Altos Estudios de América Latina.**
- 3) Tesis bajo el Título: Les Grandes Lignes du Regime de la Greve en Droit Francais et Dominicain". Universidad de París I.**
- 4) Ponencias en el Primer Congreso Venezolano de Derecho del Trabajo de México, Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo, Primer Congreso Dominicano de Derecho del Trabajo.**
- 5) Varios artículos en periódicos y revistas dominicanas.**

